

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## SKRIPSI

# HUBUNGAN ANTARA *SUBJECTIVE WELL-BEING* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN

PT MITRA BETON MANDIRI



DISUSUN OLEH :

NAJLA LATHIFAH ARYANUR

11561202733

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2021



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PENGESAHAN**

**HUBUNGAN ANTARA *SUBJECTIVE WELL-BEING* DENGAN  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN**

**PT MITRA BETON MANDIRI**

**SKRIPSI**

**Telah Diterima dan Disetujui Untuk Disidangkan pada Sidang Munaqasyah**

**Strata I (SI)**

**Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**

**OLEH**

**NAJLA LATHIFAH ARYANUR**

**NIM. 11561202733**

Pekanbaru, 14 Agustus 2020

**PEMBIMBING**



**Jhon Herwanto S.Psi, M.Si**

**NIP. 19701030 199903 1 004**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## PENGESAHAN PENGUJI

**Skripsi yang ditulis oleh :**

**Nama Mahasiswa : Najla Lathifah Aryanur**

**NIM : 11561202733**

**Judul Skripsi : Hubungan Antara *Subjective Well-Being* Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT Mitra Beton Mandiri**

**Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Strata (S1) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan disetujui untuk memenuhi sebagai dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata (S1) Psikologi.**

**Diuji pada :**

**Hari/Tanggal : Rabu / 17 Februari 2021 M**

**Bertepatan dengan : Rabu / 5 Rajab 1442 H**

### TIM PENGUJI

**Ketua,**

(.....)

**Dr. Hj. Zulhidah, M.Pd  
NIP. 19660423 199403 2 001**

**Sekretaris,**

(.....)

**H. Jhon Herwanto M.Si.  
NIP. 19701030 199903 1 004**

**Penguji I,**

(.....)

**Rita Susanti, S.Psi., M.A  
NIP. 19841011 201101 2 016**

**Penguji II,**

(.....)

**Ami Widyastuti S.Psi, M.Psi, Psikolog  
NIP. 19820306 200901 2 006**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**MOTTO**

**“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan“**

**(Q.S Al-Insyirah 5-6)**

**“Tuntutlah ilmu dari buaian sampai ke liang lahat, tiada harta yang paling berharga dan abadi di dunia ini selain ilmu yang bermanfaat”**

**(HR. Bukhori Muslim)**

**“Hidup akan membawamu kedalam kesakitan dengan sendirinya tanggungjawabmu adalah menciptakan kegembiraan”**

**(Milton Erickson)**





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## PERSEMBAHAN

*Apapun yang kita lakukan tidak ada yang sia-sia*

*Karena setiap keadaan pasti mempunyai proses, untuk mencapai sebuah kebahagiaan*

*Kupersembahkan karya kecil ini untuk yang senantiasa ada di saat suka dan duka.*

*Yang selalu setia mendampingi,*

*Yang selalu memberi semangat*

*Yang selalu mengerti*

*Dan yang selalu berdo'a*

*Dalam setiap sujudnya untuk putri tercintanya.*

*Ibunda tercinta Almarhumah Nurmi Kasmi*

*Dan Ayahanda tercinta Ariyasan*

*Terimakasih untuk segalanya*



## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya setiap saat, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Hubungan Antara Subjective Well-Being Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Mitra Beton Mandiri**”. Shalawat beriring salam peneliti limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, atas segala perjuangannya sehingga kita dapat merasakan indahnya hidup dibawah naungan Islam.

Dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantuk dalam penyusunan skripsi ini. Peneliti menyadari tanpa bantuan dan partisipasi berbagai pihak, peneliti tidak akan mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Suyitno, M.Ag selaku (Plt) Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Prof. Dr. Hairunnas, M.Ag selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

3. Bapak Dr. Yasmaruddin Bardansyah, Lc. MA selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Zulhidah, M.Pd selaku Wakil Dekan II, Ibu Dr. Hj. Nurhasnawati, M.Pd selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Sri Wahyuni, S.Psi, MA selaku Penasehat Akademik. Terimakasih atas masukan dan saran yang telah diberikan demi kemajuan skripsi ini, memberikan nasehat yang tidak hanya dalam bidang akademik dan juga selalu memotivasi agar menjadi individu yang lebih baik.
5. Bapak Jhon Herwanto, S.Psi, M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan yang sangat berarti dengan segenap kesabarannya, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan maksimal.
6. Ibu Dr. Hj. Zulhidah, M.Pd selaku ketua sidang munaqasyah, terima kasih atas kesediaannya karena telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan masukan serta saran untuk perbaikan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Rita Susanti, S.Psi., M.A selaku Narasumber I yang telah banyak memberikan masukan dan saran kepada peneliti demi perbaikan skripsi ini.
8. Ibu Ami Widyastuti, S.Psi., M.Psi, Psikolog, selaku Narasumber II yang telah banyak memberikan masukan dan saran kepada peneliti demi perbaikan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberi bantuan, bimbingan, dan ilmu yang sangat bermanfaat bagi peneliti selama masa perkuliahan untuk masa yang akan datang.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Seluruh Karyawan PT Batam Aero Technic (Line Maintenance) Selaku tempat pelaksanaan *Try Out* Penelitian dan Responden Penelitian. Terima kasih telah menerima dan memberikan izin untuk melakukan *Try Out* Penelitian.
11. Seluruh Karyawan PT Mitra Beton Mandiri. Terima kasih karena telah menerima dan memberikan izin untuk melakukan Penelitian.
12. Keluarga tercinta Ibunda Almh Nurmi Kasmi, Ayahanda Ariyasman, Abang Muhammad Uzair Aryanur, dan Uda Hafiz Al Arsyad Aryanur yang selalu memberikan kasih sayang, do'a serta dukungan moril dan materil kepada peneliti hingga skripsi ini terselesaikan.
13. Teman- Sahabat tersayang Yola Iradana, terimakasih atas segala do'a dan dukungan selama ini.
14. Untuk Gilang Pratama Putra yang selalu ada disaat senang maupun susah.
15. Kepada teman-teman tersayang. Rezti, Zata, Kiki, Albina, Suci, Milla, Dayah, Oja, Fidah, Kak Meli, Kak Fani, Kak Ntin, Kak Iga, Kak Mita, Kak Nanda, Kak Ditek, Shinta, Novi, Uniq, Ilel, gege', Cakiw, dan Yaya. Atas do'a, dukungan dan selalu menemani membantu peneliti menyelesaikan skripsi ini.
16. Keluarga Psikologi'15 Kelas E (Clepsy) tersayang serta seluruh teman-teman 2015 terimakasih atas pengalaman dan kebersamaannya dalam masa perkuliahan.
17. Seluruh pihak yang banyak membantu dan memperlancar penelitian skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dirasakan kurang sempurna mengingat keterbatasan, kesempatan dan pengetahuan peneliti. Oleh karena itu, peneliti sangat berharap kritik dan saran yang bersifat membangun pengembangan ilmu pengetahuan dan kemampuan peneliti. Akhir kata, peneliti mendoakan semoga seluruh amal baik bapak/ibu serta teman-teman sekalian mendapatkan balasan dari Allah SWT, dan semoga dalam keadaan sehat selalu.

***Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh***

Pekanbaru, Juni 2021

**Najla Lathifah Aryanur**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi undang-undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiii</b>

## BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Keaslian Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian .....	8

## BAB II LANDASAN TEORI

A. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	9
1. Definisi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	9
2. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	10
3. Faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ..	12
4. Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	14
B. <i>Subjective Well-Being</i> .....	16
1. Definisi <i>Subjective Well-Being</i> .....	16
2. Dimensi <i>Subjective Well-Being</i> .....	18
C. Kerangka Berpikir .....	20
D. Hipotesis.....	22



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Desain Penelitian .....	23
B. Variabel Penelitian .....	23
C. Definisi Operasional.....	23
D. Subjek Penelitian.....	24
E. Teknik Pengumpulan Data.....	25
F. Uji Coba Alat Ukur .....	29
G. Teknik Analisis Data.....	36

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Pelaksanaan Penelitian .....	37
B. Hasil Penelitian .....	37
1. Uji Asumsi .....	37
2. Uji Hipotesis.....	39
3. Deskripsi Kategorisasi Data.....	40
4. Analisis Tambahan.....	45
C. Pembahasan.....	49

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	55
B. Saran.....	55

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>57</b>
-----------------------------	-----------

<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>63</b>
----------------------	-----------



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	<i>Blue Print</i> Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	26
Tabel 3.2	<i>Blue Print</i> Skala PANAS .....	29
Tabel 3.3	<i>Blue Print</i> Skala <i>Satisfaction with Life Scale</i> .....	29
Tabel 3.4	<i>Blue Print</i> Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Hasil Try Out) .....	32
Tabel 3.5	<i>Blue Print</i> Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Penelitian) .....	33
Tabel 3.6	<i>Blue Print</i> Skala PANAS (Hasil Try Out) .....	34
Tabel 3.7	<i>Blue Print</i> Skala PANAS (Penelitian) .....	34
Tabel 3.8	<i>Blue Print</i> Skala <i>Satisfaction with Life Scale</i> (Hasil Try Out) ..	34
Tabel 3.9	<i>Blue Print</i> Skala <i>Satisfaction with Life Scale</i> (Penelitian) .....	35
Tabel 3.10	Hasil Uji Reliabilitas .....	36
Tabel 4.1	Hasil Uji Normalitas .....	38
Tabel 4.2	Hasil Uji Hipotesis .....	39
Tabel 4.3	Norma Kategorisasi .....	40
Tabel 4.4	Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel Dimensi Afek Positif .....	41
Tabel 4.5	Kategorisasi Variabel Dimensi Afek Positif .....	41
Tabel 4.6	Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel Dimensi Afek Negatif .....	42
Tabel 4.7	Kategorisasi Variabel Dimensi Afek Negatif .....	42
Tabel 4.8	Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel Dimensi Kognitif ..	43
Tabel 4.9	Kategorisasi Variabel Dimensi Kognitif .....	44
Tabel 4.10	Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	45
Tabel 4.11	Kategorisasi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ....	45
Tabel 4.12	Hasil Analisis <i>Subjective Well-Being</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Berdasarkan Usia .....	46
Tabel 4.13	Hasil Analisis <i>Subjective Well Being</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
Tabel 4.14	Hasil Analisis <i>Subjective Well-Being</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Berdasarkan Lama Masa Kerja .....	48





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Validasi Alat Ukur <i>Try Out</i> .....	63
Lampiran B Skala <i>Try Out</i> .....	84
Lampiran C Data Subjek <i>Try Out</i> .....	90
Lampiran D Tabulasi Data <i>Try Out</i> .....	93
Lampiran E Uji Reliabilitas Dan Indeks Daya Beda Aitem .....	100
Lampiran F Skala Penelitian .....	108
Lampiran G Data Subjek Penelitian.....	113
Lampiran H Tabulasi Data Penelitian .....	116
Lampiran I Uji Asumsi dan Uji Hipotesis .....	126
Lampiran J Guideline dan Verbatim Wawancara .....	131
Lampiran K Surat Penelitian.....	147



## HUBUNGAN ANTARA *SUBJECTIVE WELL-BEING* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN

PT MITRA BETON MANDIRI

Najla Lathifah Aryanur

(Email : [najlaryanur13@gmail.com](mailto:najlaryanur13@gmail.com) )

Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRAK

*Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku karyawan yang sifatnya sukarela, tidak termasuk dalam deskripsi kerja yang telah ditetapkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah *subjective well-being*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *subjective well-being* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif korelasional, dengan subjek karyawan PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru sebanyak 60 orang. Data penelitian diperoleh dengan menggunakan skala *Positive Affect and Negative Affect Schedule* (Watson, Clark & Tellegen, 1988) dan skala *Satisfaction with Life Scale* (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985) serta skala *Organizational Citizenship Behavior* (Organ, 1988). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi *product moment* Pearson, diperoleh hasil sig 0,000 ( $p < 0,05$ ) dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,631 dengan sumbangan efektif sebesar 39,8%. Artinya, terdapat hubungan yang positif antara *subjective well-being* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Dengan demikian, *subjective well-being* dapat memprediksi *organizational citizenship behavior* yang tinggi pada karyawan.

**Kata Kunci:** *Subjective Well-Being, Organizational Citizenship Behavior*

UIN SUSKA RIAU

## ***RELATIONSHIP BETWEEN SUBJECTIVE WELL-BEING WITH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON EMPLOYEES PT MITRA BETON MANDIRI***

**Najla Lathifah Aryanur**

(Email : [najlaryanur13@gmail.com](mailto:najlaryanur13@gmail.com))

**Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau**

### **ABSTRACT**

Organizational Citizenship Behavior is voluntary employee behavior, does not include a specified job description and is not related to the reward system, where the behavior can support the progress of the organization. One of the factors that influence the behavior of organizational citizens is subjective well-being. This study aims to examine the relationship between subjective welfare and organizational citizenship behavior among employees. This study uses a correlational quantitative design, with the subject of employees of PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru as many as 60 people. The research data were obtained using the Positive Affect and Negative Affect Schedule scales (Watson, Clark & Tellegen, 1988) and the Satisfaction with Life Scale (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985) and Organizational Citizenship Behavior scales (Organ, 1988). . The data analysis technique used is the analysis of the Pearson product moment, the results obtained were sig 0.000 ( $p < 0.05$ ) and the value obtained was 0.631 with an effective result of 39,8%. This means that there is a positive relationship between subjective well-being and organizational citizenship behavior among employees of PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Thus, high subjective well-being can predict organizational citizenship behavior among employees.

**Keywords:** Subjective Well-Being, Organizational Citizenship Behavior.

UIN SUSKA RIAU

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi sekarang, perusahaan dituntut untuk memiliki keterampilan dan kemampuan supaya dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Salah satu kunci untuk menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan adalah karyawan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang mutlak harus di jaga agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Atas dasar itu, karyawan dituntut untuk memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Setiap karyawan setidaknya memiliki perilaku bertanggung jawab dan mampu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja serta memiliki toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam perusahaan. Kesediaan karyawan untuk berperan ekstra mengambil alih pekerjaan dalam sebuah *teamwork* sangat diperlukan demi terselesaikan tugas-tugas secara keseluruhan. Kontribusi seorang karyawan diluar deskripsi kerjanya inilah yang disebut *Organizational Citizenship Behavior*.

*Organizational Citizenship Behavior* (Organ, 1988) merupakan perilaku yang bersifat sukarela dan dipilih sendiri oleh karyawan dan bukan suatu paksaan atau keharusan yang diwajibkan oleh organisasi untuk kepentingan organisasi itu sendiri. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam perusahaan. Perilaku ini terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja, memberikan kontribusi pada



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan lebih dari apa yang dituntut secara formal oleh perusahaan. Fakta menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki karyawan yang memperlihatkan perilaku *organizational citizenship behavior* akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada organisasi lain (Robbins dan Judge, 2008).

Setiap perusahaan baik itu perusahaan besar maupun kecil pasti menginginkan seluruh karyawannya memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* yang tinggi terhadap perusahaan. Namun pada kenyataannya, *organizational citizenship behavior* yang tinggi tidak semata-mata dimiliki oleh seluruh karyawan. Banyak karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* yang rendah terhadap perusahaan ditempat ia bekerja. Hal ini berdampak pada rendahnya kualitas dan loyalitas terhadap perusahaan, bahkan berdampak pada produktivitas kinerja karyawan dari perusahaannya.

Salah satu perusahaan PT Mitra Beton Mandiri merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *ready mix concrete*. *Ready mix concrete* itu sendiri memiliki visi dan misi mampu menjadi suatu perusahaan penyedia beton berkualitas yang paling dipilih oleh perusahaan konstruksi dan sebagai salah satu perusahaan yang dapat menunjang pembangunan, sehingga dapat mendukung kemajuan infrastruktur dan perekonomian daerah, dapat meningkatkan nilai perusahaan bagi stakeholder, bertumbuh dan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan seorang karyawan bagian HRD (*Human Resources Development*) dengan inisial AA di PT Mitra Beton Mandiri, dapat di asumsikan bahwa terdapat indikasi rendahnya

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*organizational citizenship behavior* yang ditandai dengan adanya beberapa karyawan yang cenderung suka terlambat masuk kerja, tidak disiplin seperti keluar disaat jam kerja dan absen. Selain itu, ditemukan juga bahwa ada beberapa karyawan tidak begitu peduli dengan hasil dari kinerja dan produktivitas mereka. Ada beberapa karyawan yang tidak bersedia memberi bantuan tugas rekan kerja yang tidak hadir ditempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat, kurang menghargai pendapat orang lain, dan kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan.

Selanjutnya ada beberapa karyawan yang cenderung pasif dan kurang memberikan kontribusi atau sumbangan pemikiran misalnya pada rapat-rapat evaluasi, dan kurang mampu beradaptasi dengan aturan-aturan baru yang dibuat oleh perusahaan. Hal-hal tersebut termasuk indikasi rendahnya *organizational citizenship behavior* pada karyawan dengan mengkaji melalui dimensi yang dikemukakan oleh Organ (1988) yaitu *altruism* (perilaku menolong), *conscientiousness* (kesungguhan dalam bekerja), *sportmanship* (toleransi yang tinggi), *courtesy* (bersikap sopan), dan *civic virtue* (mengedepankan kepentingan bersama).

Dampak negatif dari *organizational citizenship behavior* yang rendah seperti organisasi akan kehilangan ide-ide baru, pengalaman, solusi kreatif, dan usaha karyawan yang lebih dari tugas biasanya (Cinar dkk, 2013). Selain itu dimensi *altruism*, *conscientious*, *courtesy*, *sportmanship*, dan *civic virtue* akan rusak, sehingga karyawan akan kehilangan rasa hormat dan tidak lagi menghargai orang lain, tidak akan membantu sesama rekan kerjanya, karyawan tidak lagi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memiliki toleransi yang tinggi dan lebih sulit dalam beradaptasi dengan situasi lingkungan kerjanya, karyawan lebih menunjukkan ketidakpeduliannya terhadap kemajuan serta keberhasilan organisasi dan tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap organisasi sehingga memiliki kualitas kerja yang buruk (Hesti, 2018).

Timbulnya *organizational citizenship behavior* pada diri seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor. Hasil penelitian dari Ramadhani, Ancok, dan Andrianson (2017) menemukan bahwa *organizational citizenship behavior* dipengaruhi secara signifikan oleh faktor afektif, baik afek positif maupun afek negatif. Sedangkan hasil penelitian dari Liqwiyanthi dan Jangkung (2016) juga menemukan bahwa kepuasan hidup memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan *organizational citizenship behavior*. Kepuasan hidup, afek negatif dan afek positif merupakan aspek *subjective well-being* (SWB) menurut Diener, Lucas, dan Oishi (2002). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *subjective well-being* memiliki korelasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

Chen (2017) menyebutkan bahwa *organizational citizenship behavior* mempengaruhi tingkat turnover pada karyawan, dimana karyawan dengan *organizational citizenship behavior* yang rendah akan cenderung meninggalkan pekerjaannya daripada karyawan dengan *organizational citizenship behavior* yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian dari Filsafawati & Ratnaningsih (2016) juga menemukan bahwa *subjective well-being* memiliki hubungan yang positif dengan *organizational citizenship behavior*. *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi secara signifikan oleh faktor afektif. Afek positif yang tinggi dan afek negatif yang rendah akan menghasilkan *organizational citizenship behavior* yang

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

tinggi. Sedangkan tingginya tingkat afek negatif akan menghasilkan *organizational citizenship behavior* yang rendah.

Secara sederhana definisi dari *subjective well-being* adalah persepsi seseorang terhadap pengalaman hidupnya yang terdiri dari evaluasi kognitif dan afeksi terhadap hidup dan mempresentasikan dalam kesejahteraan psikologis (Mujamiasih, 2013). *Subjective well-being* adalah situasi yang mengacu pada kenyataan bahwa individu secara subyektif percaya bahwa kehidupannya adalah sesuatu yang diinginkan, menyenangkan dan baik (Diener, 2000). Karyawan dengan *subjective well-being* yang tinggi akan merasa sejahtera karena dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga ia akan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti “Hubungan Antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Subjective Well-Being*”.

### B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Apakah terdapat hubungan antara *subjective well-being* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Mitra Beton Mandiri?”

### C. Tujuan Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, terdapat tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti yakni : “Untuk mengetahui hubungan antara *subjective well-being* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Mitra Beton Mandiri”.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### D. Keaslian Penelitian

Beberapa penelitian mengenai hubungan *subjective well-being* dengan *organizational citizenship behavior* yang telah dilakukan dan telah menjadi sumbangan referensi ilmiah mengenai penelitian-penelitian tersebut, diantara penelitian-penelitian tersebut adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Linda Kartini Ticoalu yang berjudul *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Kesimpulan dari penelitian ini *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karyawan memiliki *organizational citizenship behavior* dan memiliki komitmen organisasi, akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik bagi organisasi maupun bagi diri sendiri. Sebaiknya perusahaan meningkatkan dan mempertahankan kualitas dari perilaku kewargaan organisasi dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya pada kedua variabel, penelitian yang dilakukan oleh Anggi Effry. L & D. Yoseph Jangkung, yang berjudul “Hubungan *Subjective Well Being* dan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Hotel Aryaduta Jakarta”. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa hipotesis umum yang diajukan peneliti diterima, dimana terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *subjective well-being* dengan *organizational citizenship behavior*. Selain itu, ketiga hipotesis khusus peneliti juga diterima, dimana terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara life satisfaction dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

hotel Aryaduta Jakarta, ada hubungan positif yang sangat signifikan antara positive affect dengan organizational citizenship behavior pada karyawan hotel Aryaduta Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa keempat hipotesis peneliti diterima. Dari hasil analisis pada karyawan hotel Aryaduta Jakarta memiliki *subjective well-being*, life satisfaction dan positive affect yang tergolong sedang dan negative affect yang tergolong rendah, sementara organizational citizenship behavior pada karyawan hotel Aryaduta Jakarta berada pada kategori sangat tinggi.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Rini Anggraini yang berjudul Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan PT Pos Indonesia Pekanbaru. Kesimpulan dari penelitian ini kepuasan kerja meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja. Koefisien determinasi dari kepuasan kerja berkontribusi sebesar 16,1% pada kebahagiaan ditempat kerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini diharapkan bahwa perusahaan dapat meningkatkan kebahagiaan ditempat kerja karyawan melalui peningkatan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya akan menjadi referensi bagi peneliti untuk mengembangkan sebuah penelitian baru pada variabel yang berbeda atau pun sama dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan penelitian ini terletak pada subjek penelitian yang digunakan, disini peneliti ingin melihat hubungan *subjective well-being* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

## E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep teori dalam perkembangan ilmu psikologi terkhusus psikologi industri dan dapat menjadi bahan masukan dan referensi bagi ilmuwan psikologi mengenai *subjective well-being* dan *organizational citizenship behavior*.

### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi perusahaan ataupun untuk karyawan agar dapat meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior*.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. *Organizational Citizenship Behavior*

##### 1. Definisi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organ (1988) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku kerja karyawan di dalam organisasi, yang dilakukan atas dasar sukarela di luar deskripsi kerja yang telah ditetapkan, dengan tujuan untuk meningkatkan kemajuan kinerja organisasi.

Aldag & Resckhe (1997) menyebutkan bahwa *organizational citizenship behavior* melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas di luar kewajibannya, mematuhi aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Secara luas, *organizational citizenship behavior* dapat digambarkan sebagai semacam perilaku pro-sosial yang menguntungkan organisasi dan karyawan mereka.

Menurut Spector (2008) *organizational citizenship behavior* didefinisikan sebagai perilaku yang dilakukan diluar tugas pekerjaan formal dan memberikan keuntungan bagi organisasi. *organizational citizenship behavior* terbukti memberikan kontribusi positif yang besar terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan serta efektifitas kerja karyawan dan organisasi (Liden, 1997). Sedangkan Menurut Robbins (2008) *organizational citizenship*



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

*behavior* merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Greenberg dan Baron (2003) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya. Hal senada juga dikatakan oleh Luthans (2006) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi.

Berdasarkan teori yang telah diungkapkan para ahli dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku kerja yang bersifat sukarela mengerjakan tugas yang melebihi tugas pokoknya, serta tidak secara langsung berkaitan dengan sistem *reward* secara formal

## 2. Dimensi-Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Aspek-Organ (1988) mengatakan bahwa orang yang melakukan *organizational citizenship behavior* dikenal sebagai “tentara yang baik”. Terdapat lima dimensi *organizational citizenship behavior* menurut Organ (2006) adalah sebagai berikut:

### a. *Altruism* (perilaku menolong)

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang sedang mengalami kesulitan dalam tugas organisasi dan masalah pribadi. Dimensi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ini menunjukkan karyawan memberi pertolongan bukan karena kewajiban tetapi melakukannya secara sukarela.

- b. *Conscientiousness* (kesungguhan dalam bekerja)

Perilaku yang ditunjukkan dengan kesungguhan karyawan dalam bekerja, dimana karyawan bekerja melebihi deskripsi kerja yang telah ditetapkan dan diharapkan organisasi.

- c. *Sportmanship* (toleransi yang tinggi)

Perilaku karyawan yang menunjukkan kesediaan untuk mentolerir kondisi tidak menguntungkan tanpa mengeluh. Dimensi ini lebih menunjukkan perilaku karyawan yang memiliki toleransi yang tinggi dan mampu beradaptasi dengan situasi dan lingkungan kerjanya.

- d. *Courtesy* (bersikap sopan)

Perilaku karyawan yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari konflik interpersonal. Dimensi ini menunjukkan sikap karyawan yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

- e. *Civic Virtue* (mengedepankan kepentingan bersama)

Perilaku karyawan yang menunjukkan sikap partisipasi dan menunjukkan kepedulian terhadap kemajuan serta keberhasilan organisasi. Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi dari

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy* dan *civic virtue*.

### 3. Faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yaitu:

#### a. Budaya dan Iklim Organisasi.

Menurut Organ (2006) terdapat bukti-bukti kuat yang mengemukakan bahwa budaya merupakan suatu kondisi awal yang utama yang memicu terjadinya *organizational citizenship behavior*. Menurut Pozveh & Karimi (2017) dengan meningkatkan iklim organisasi, akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada karyawan dan memajukan organisasi.

#### b. Kepribadian dan Suasana Hati (*Mood*).

Kepribadian dan suasana hati (*mood*) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku *organizational citizenship behavior* secara individual maupun kelompok. George & Brief (1992) berpendapat bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh *mood*. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Sebuah suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain. Meskipun suasana hati dipengaruhi (sebagian) oleh kepribadian, ia juga dipengaruhi situasi, misalnya iklim kelompok kerja dan faktor-faktor keorganisasian.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Persepsi terhadap Dukungan Organisasional.

Danish dkk, (2015) menemukan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasional (*Perceived Organizational Support/POS*) dapat menjadi prediktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (*feed back*) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

d. Persepsi terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan.

Wayne (1997) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki kualitas interaksi terhadap atasannya akan memperlihatkan *organizational citizenship behavior* yang tinggi dan karyawan yang kurang berinteraksi dengan atasan akan memperlihatkan *organizational citizenship behavior* yang rendah.

e. Jenis Kelamin.

Konrad dkk., (2000) mengemukakan bahwa perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerjasama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh perempuan daripada laki-laki. Lovell dkk., (1999) juga menemukan perbedaan yang cukup signifikan antara pria dan wanita dalam tingkatan *organizational citizenship behavior* mereka, dimana perilaku menolong perempuan lebih besar daripada laki-laki.

f. *Subjective Well-Being*

Hasil penelitian dari Kusumajati (2014) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepribadian dan suasana hati (*mood*). Ramadhani, Ancok, dan Andrianson (2017) menemukan bahwa *organizational citizenship behavior* dipengaruhi secara signifikan oleh faktor afektif, baik afek positif maupun afek negatif. Sedangkan Liqwiyanti dan Jangkung (2016) menemukan bahwa kepuasan hidup memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan *organizational citizenship behavior*. Kepuasan hidup, afek negatif dan afek positif merupakan aspek *subjective well-being* (SWB) menurut Diener, Lucas, dan Oishi (2002).

Berdasarkan penjelasan di atas maka faktor budaya dan iklim organisasi, faktor kepribadian dan suasana hati, faktor persepsi terhadap dukungan organisasi, faktor persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan, faktor jenis kelamin, dan faktor *subjective well-being* merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* individu.

#### 4. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil penelitian mengenai pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja organisasi menurut Podsakoff et al. (2000), yaitu:

- a. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan produktivitas rekan kerja. Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut. Seiring berjalannya waktu, perilaku yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan *best practice* ke seluruh unit kerja atau kelompok.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- b. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan produktivitas manajer. Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran dan umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja. Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.
- c. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang menampilkan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab lebih besar kepada mereka. Karyawan yang menunjukkan *sportsmanship* akan membantu manajer tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk mendengar keluhan-keluhan kecil karyawan.
- d. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok. Karyawan yang memperlihatkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok.
- e. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.
- f. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
- g. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan stabilitas kinerja organisasi. Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat

kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas dari kinerja unit kerja.

- h. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

### **B. Subjective Well-Being**

#### **1. Definisi Subjective Well-Being**

Diener (2000) menyatakan bahwa *subjective well-being* mengacu kepada evaluasi individu terhadap hidupnya, evaluasi ini baik dari sisi afektif maupun sisi kognitif. Individu merasakan *subjective well-being* yang tinggi atau baik ketika individu tersebut merasakan lebih banyak emosi yang menyenangkan dibanding emosi yang tidak menyenangkan, ketika merasa senang dan hanya merasa sedikit sakit, dan ketika merasa puas dengan kehidupan yang dijalani. *Subjective well-being* mengacu pada evaluasi seseorang tentang kehidupan, termasuk penilaian kognitif terhadap kepuasan hidupnya serta evaluasi afektif (suasana hati dan emosi) seperti perasaan emosional yang positif dan negatif (Steel, Schmidt & Shultz, 2008).

Diener dan Lucas (1999) berpendapat *subjective well-being* adalah evaluasi individu tentang kehidupan, termasuk penilaian kognitif terhadap kepuasan hidupnya serta penilaian afektif terhadap emosinya. Diener (Oishi, Diener, Suh & Lucas, 1999) *subjective well-being* adalah evaluasi kognitif pada individu atas kehidupannya terkait dengan adanya emosi positif dan tidak adanya emosi negatif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Menurut Diener (Mujamiasih, 2013) definisi dari *subjective well-being* dan kebahagiaan dapat dibuat menjadi tiga kategori. Pertama, *subjective well-being* bukanlah sebuah pernyataan subjektif tetapi merupakan beberapa keinginan berkualitas yang ingin dimiliki setiap orang. Kedua, *subjective well-being* merupakan sebuah penilaian secara menyeluruh dari kehidupan seseorang yang merujuk pada berbagai macam kriteria. Ketiga, arti dari *subjective well-being* jika digunakan dalam percakapan sehari-hari, yaitu dimana perasaan positif lebih besar daripada perasaan negatif.

*Subjective well-being* merupakan kondisi yang mengacu pada evaluasi individu terhadap hidupnya (Diener, 2000). Evaluasi ini dilakukan secara kognitif dan afektif, bentuk evaluasi kognitif dari individu adalah kepuasan menyeluruh terhadap kehidupannya, sedangkan evaluasi afektif terlihat dengan lebih seringnya dirasakan emosi positif seperti kesenangan dan kebahagiaan dan lebih sedikit mengalami emosi-emosi negatif seperti kesedihan dan kemarahan (Diener, 2012) *subjective well-being* mewakili penilaian seseorang terhadap diri mereka sendiri, dan penilaian tersebut dapat berdasarkan kepada respon kognitif (teori) dan emosional.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *subjective well-being* adalah penilaian individu terhadap kehidupan yang dijalannya dengan melihat kepuasan hidup secara keseluruhan dan juga pada aspek atau bagian tertentu dalam kehidupannya, yang dapat dilihat dari afek positif dan afek negatif dari diri individu tersebut.



## 2. Dimensi *Subjective Well-Being*

Diener (1984, 2000) menjelaskan bahwa *subjective well-being* merupakan kombinasi dari tiga bagian penting. *Pertama*, pengalaman-pengalaman menyenangkan yang dirasakan oleh individu (afek positif). *Kedua*, tidak adanya pengalaman-pengalaman tidak menyenangkan (afek negatif). *Ketiga*, kepuasan individu secara umum dengan kehidupannya. Terdapat dua dimensi umum yang menyusun *subjective well-being*, yaitu dimensi afektif dan dimensi kognitif (Diener 1984, 2000; Diener, Emmons, Larsen, & Griffin 1985; Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999). Dimensi afektif terdiri dari pengalaman menyenangkan dan pengalaman yang tidak menyenangkan yang umumnya disebut dengan afek positif dan afek negatif serta dimensi kognitif yang diidentifikasi sebagai kepuasan hidup.

Berikut adalah penjelasan mengenai dimensi-dimensi dari *subjective well-being*:

### a. Dimensi Afektif

*Subjective well-being* menggambarkan evaluasi individu mengenai kehidupannya baik dalam kepuasan hidup maupun perasaan-perasaan yang dialaminya (Diener, 2012). Setiap bagian konstruk harus dipahami dengan cara yang sesuai (Stones & Kozma, 1985). *Mood* dan emosi yang disebut dengan afek menggambarkan evaluasi individu terhadap setiap peristiwa yang ada di dalam kehidupannya (Diener et al., 1999). Dimensi afektif *subjective well-being* terdiri dari afek positif (*positive affect/PA*) dan afek negatif (*negative affect/NA*) yang menggambarkan jumlah pengalaman

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyenangkan dan pengalaman tidak menyenangkan yang dialami individu sepanjang kehidupannya (Schimmack, 2008).

1) Afek Positif

Afek positif merupakan gambaran perasaan antusias, aktif, dan siaga. Afek positif yang tinggi ditandai dengan keadaan yang penuh energi, konsentrasi penuh, dan pengalaman yang menyenangkan, sedangkan afek positif yang rendah ditandai dengan kesedihan dan keadaan fisik yang lemah (Watson, Clark, & Tellegen, 1988).

2) Afek Negatif

Afek negatif merupakan dimensi umum dari keadaan yang tidak menyenangkan yang tersusun dari berbagai keadaan *mood*, yang tidak menyenangkan, seperti takut, cemas, marah, terhina, dan rasa bersalah, individu dengan afek negatif yang rendah akan merasakan ketenangan dan ketentraman (Watson, Clark, & Tellegen, 1988).

b. Dimensi Kognitif

*Subjective Well-Being* memiliki dimensi lain selain dimensi afektifnya, yaitu dimensi kognitif yang mencakup penilaian kognitif individu yang menyeluruh mengenai kehidupan yang dijalannya, atau yang biasa dikenal dengan istilah kepuasan hidup (Andrews & Withey, 1976; Diener 1984; Larsen & Eid, 2008). Di antara komponen dasar *subjective well-being*, kepuasan hidup diidentifikasi sebagai konstruk berbeda yang merupakan refleksi dari evaluasi kognitif yang dari kualitas kehidupan yang dijalani individu secara keseluruhan (Pavot & Diener, 1993, 2008).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan dimensi dari *subjective well-being* terdiri dari dimensi afektif dan dimensi kognitif.

### C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir ini akan menjelaskan secara umum objek penelitian yang dilakukan berdasarkan variabel. Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori *organizational citizenship behavior* dari Organ (1988), mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai suatu perilaku kerja karyawan didalam organisasi, yang dilakukan atas dasar sukarela diluar deskripsi kerja yang telah ditetapkan dengan tujuan untuk meningkatkan kemajuan kinerja organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* yang tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik dalam penilaian kinerja, dimana karyawan dengan *organizational citizenship behavior* yang rendah akan cenderung meninggalkan pekerjaannya daripada karyawan dengan *organizational citizenship behavior* yang tinggi.

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori *subjective well-being* menurut Diener (2000), yaitu menyatakan bahwa *subjective well-being* mengacu kepada evaluasi individu terhadap hidupnya, evaluasi ini baik dari sisi afektif maupun sisi kognitif. *Subjective well-being* terdiri dari afek negatif, afek positif dan kepuasan hidup (Diener, Lucas, & Oishi, 2002). Afek positif merefleksikan emosi yang menyenangkan dan reaksi-reaksi individu terhadap peristiwa yang menunjukkan bahwa kehidupannya berjalan sesuai yang diinginkan.

Berdasarkan hasil penelitian Ramadhani, Ancok, dan Andrianson (2017) juga menemukan bahwa *organizational citizenship behavior* dipengaruhi secara

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

signifikan oleh faktor *affective*. Afek positif yang tinggi dan afek negatif yang rendah akan menghasilkan *organizational citizenship behavior* yang tinggi. Sedangkan tingginya tingkat afek negatif akan menghasilkan *organizational citizenship behavior* yang rendah. Agho, Price, Mueller (Somech & Ron, 2007) menjelaskan hubungan antara afek negatif dengan *organizational citizenship behavior*, dimana afek negatif cenderung menekan atau menghambat perilaku altruistik atau perilaku membantu. Individu yang memiliki tingkat afek negatif yang tinggi cenderung memiliki pandangan negatif terhadap diri sendiri, orang lain, dan dunia di sekitar mereka. Individu tersebut cenderung meningkatkan jarak psikologis antara diri sendiri dan orang lain, sehingga hal tersebut akan mengurangi keinginan mereka untuk menunjukkan tindakan membantu dan prososial.

Diener (1984) menyatakan kepuasan hidup keseluruhan dilihat dari kepuasan hidup yang dirasakan pada domain-domain yang berbeda diantaranya meliputi harga diri, kepuasan dengan standar hidup, kepuasan terhadap keluarga, dan kepuasan terhadap pekerjaan/ *job satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang mempengaruhi kepuasan hidupnya secara menyeluruh. Judge dan Watanabe (Unanue, Gomez, Cortez, Oyanedel, & Seguel, 2017) menemukan bahwa kepuasan kerja dan kepuasan hidup terkait secara signifikan dan timbal balik. Foote dan Tang (Talachi, Gorji, & Boerhannoeddin, 2014) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *job satisfaction* dan *organizational citizenship behavior*.

Karyawan dengan *subjective well-being* yang tinggi akan merasa sejahtera karena dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga ia akan dapat menjalankan



pekerjaannya dengan baik, dan karyawan tidak akan merasa keberatan untuk mengerjakan pekerjaan lain diluar tugasnya, sehingga hal ini akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* dalam diri karyawan tersebut. Berdasarkan faktor-faktor dan penjelasan yang telah dipaparkan menunjukkan *subjective well-being* mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, hal ini menunjukkan kemungkinan bahwa ada hubungan yang positif antara *subjective well-being* dengan *organizational citizenship behavior*.

#### D. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah penulis paparkan dalam kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “terdapat hubungan yang positif antara *organizational citizenship behavior* dengan *subjective well-being*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi undang-undang UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik korelasional. Penelitian dengan teknik korelasional merupakan penelitian yang menyelidiki sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu variabel dengan variabel lain, berdasarkan korelasi (Azwar, 2013). Penelitian ini dimaksud untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *subjective well-being* dengan *organizational citizenship behavior*.

### B. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu sebagai berikut :

Variabel bebas : *Subjective Well-Being* (X)

Variable terikat : *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

### C. Defenisi Operasional

Defenisi operasional dari variable yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. *Organizational Citizenship Behavior*

*Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku karyawan yang sifatnya sukarela, tidak termasuk dalam deskripsi kerja yang telah ditetapkan dan tidak berkaitan dengan sistem *reward*, dimana perilaku tersebut dapat mendukung untuk kemajuan dari organisasi. Organ (1988) mendefinisikan *Organiaztional Citizenship Behavior* (OCB) sebagai

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi.

## 2. *Subjective Well-Being*

*Subjective well-being* merupakan perasaan bahagia karyawan terhadap kehidupan yang dijalannya didunia kerja dengan melihat kepuasannya dalam menjalani pekerjaan secara keseluruhan, yang dapat dilihat dari afek positif, afek negatif dan komponen kognitif dari dalam diri karyawan tersebut. Diener (2000) menyatakan bahwa *subjective well-being* mengacu kepada evaluasi individu terhadap hidupnya, evaluasi ini baik dari sisi afektif maupun sisi kognitif.

## D. Subjek Penelitian

### 1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mitra Beton Mandiri Pekanbaru yang berjumlah 60 orang.

### 2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti (Martono, 2012). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*,

yaitu dengan Teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016). Roscoe (dalam Sugiyono, 2016) mengatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian ini adalah antara 30 sampai dengan 500. Berdasarkan konsep diatas, sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data-data penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala yang terdiri dari skala *Organizational Citizenship Behavior* dan skala *Subjective Well-Being*. Skala merupakan sebuah instrumen pengumpulan data yang bentuknya seperti daftar cocok tetapi memiliki alternatif jawaban yang isian yang bernilai berjenjang (Arikunto, 2010).

#### 1. Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) disusun berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Organ (2006). Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terdiri dari lima dimensi yaitu : *Altruism* (perilaku menolong), *Conscientiousness* (kesungguhan dalam bekerja), *Sportmanship* (toleransi yang tinggi), *Courtesy* (bersikap sopan), dan *Civic Virtue* (mengedepankan kepentingan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bersama). Penelitian ini menggunakan skala yang diadaptasi oleh peneliti dari kuesioner yang dikembangkan oleh Organ (1988). Skala disusun dengan model skala likert yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral. Penghilangan jawaban netral ini berguna untuk menghindari jawaban yang mengelompokkan sehingga dikhawatirkan peneliti akan kehilangan banyak data, penilaian berkisar dari 1 (satu) hingga 4 (empat).

Penilaian diberikan pada pernyataan yang mengukur *Favorable* yaitu SS (Sangat Sesuai) memperoleh skor 4, S (Sesuai) memperoleh skor 3, TS (Tidak Sesuai) memperoleh skor 2, dan STS (Sangat Tidak Sesuai) memperoleh skor 1. Sedangkan penilaian diberikan pada pernyataan yang mengukur *Unfavorable* yaitu SS (Sangat Sesuai) memperoleh skor 1, S (Sesuai) memperoleh skor 2, TS (Tidak Sesuai) memperoleh skor 3, dan STS (Sangat Tidak Sesuai) memperoleh skor 4.

**Tabel 3.1**  
**Blue Print Skala Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebelum Uji Coba (Try Out)**

Dimensi	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
<i>Altruism</i> (Perilaku menolong)	a) Meluangkan	2, 4, 11		9
	b) Waktu membantu rekan kerja	22		
	c) Menolong dengan sukarela	1, 12, 20	3, 23	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dimensi	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
<i>Conscientiousness</i> (Kesungguhan dalam bekerja)	a) Bekerja melebihi deskripsi kerja yang ditetapkan	13, 24, 31		4
	b) Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	29		
<i>Sportsmanship</i> (Toleransi yang tinggi)	a) Tidak mengeluh		15, 16, 25	6
	b) Mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja	5	18, 19	
<i>Courtesy</i> (Bersikap Sopan)	Menghargai dan memperhatikan orang lain	7, 9, 27	6, 28	5
<i>Civic Virtue</i> (Menedepankan kepentingan Bersama)	a) Beradaptasi dan peduli dengan organisasi	8, 10, 14, 26, 30	21	7
	b) Bertanggung jawab dengan pekerjaan	17		
Jumlah aitem		21	10	31

## 2. Subjective Well-Being

Ada 2 skala yang digunakan untuk menilai *subjective well-being* dalam penelitian ini yaitu *Positive and Negative Affect Schedule* (PANAS) yang dikembangkan oleh Watson, Clark, dan Tellegen (1988),

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

skala ini digunakan untuk mengukur dimensi afektif yang terdiri dari 10 aitem yang mengukur afek positif, 10 aitem yang mengukur afek negatif, dengan *Cronbach's Alpha* yang berkisar antara 0,85-0,90 untuk aitem-aitem yang mengukur afek positif dan berkisar antara 0,84-0,87 untuk aitem-aitem yang mengukur afek negatif (Watson, Clark, & Tellegen, 1988). *Satisfaction with Life Scale* (SwLS) yang dikembangkan oleh Diener, Emmons, Larsen, dan Griffin (1985) digunakan untuk mengukur dimensi kognitif yaitu kepuasan hidup yang terdiri dari 5 aitem, dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,87 (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985).

Skala ini disusun berdasarkan modifikasi dan adaptasi model Likert yang disusun dalam lima (5) alternatif jawaban untuk skala yang mengukur dimensi afektif, yaitu SS (Sangat Sering), S (Sering), K (Kadang-Kadang), J (Jarang), dan TP (Tidak Pernah) serta empat (4) alternatif jawaban untuk skala yang mengukur dimensi kognitif, yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai).

Penilaian diberikan pada pernyataan yang mengukur afek positif yaitu SS (Sangat Sering) memperoleh skor 5, S (Sering) memperoleh skor 4, K (Kadang-Kadang) memperoleh skor 3, J (Jarang) memperoleh skor 2, dan TP (Tidak Pernah) memperoleh skor 1. Sedangkan penilaian yang diberikan pada pernyataan yang mengukur afek negatif, yaitu SS

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(Sangat Sering) memperoleh skor 5, S (Sering) memperoleh skor 4, K (Kadang-Kadang) memperoleh skor 3, J (Jarang) memperoleh skor 2, dan TP (Tidak Pernah) memperoleh skor 1.

Penilaian diberikan pada pernyataan dalam skala yang mengukur dimensi kognitif, yaitu SS (Sangat Sesuai) memperoleh skor 4, S (Sesuai) memperoleh skor 3, TS (Tidak Sesuai) memperoleh skor 2, dan STS (Sangat Tidak Sesuai) memperoleh skor 1.

**Tabel 3.2**  
**Blue Print Skala PANAS**

Dimensi	Nomor Aitem	Jumlah
Afektif	Positif 1,3, 5, 9, 10, 12, 14, 16, 17, 19	10
	Negatif 2, 4, 6, 7, 8, 11, 13, 15, 18, 20	10
Jumlah aitem		20

**Tabel 3.3**  
**Blue Print Skala Satisfaction with Life Scale**

Dimensi	Nomor Aitem	Jumlah
Kognitif (Kepuasan Hidup)	1, 2, 3, 4, 5	5
Jumlah aitem		5

## F. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum penelitian dilakukan, alat ukur yang akan digunakan harus diujikan terlebih dahulu. Pelaksanaan uji coba alat ukur dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian kepada subjek. Uji coba alat ukur dilakukan kepada karyawan PT. Batam Aero Technic (Line Maintenance) di Bandara Sultan Syarif Kasim II.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pelaksanaan uji coba alat ukur dilaksanakan pada tanggal 12 Desember hingga 18 Desember 2019, dengan menyebarkan instrument *try-out* kepada 35 karyawan. Alat ukur yang diuji coba adalah adaptasi dari skala *Positive Affect and Negative Affect Schedule* (PANAS), modifikasi dari skala *Satisfaction with Life Scale* (SwLS), dan adaptasi dari skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Setelah uji coba alat ukur dilaksanakan maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dan daya beda aitem menggunakan bantuan aplikasi *IBM Statistical Packages for Social Sciences version 23 (SPSS 23) for Windows*.

**a. Validitas**

Validitas diartikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut (Azwar, 2012).

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu validitas isi. Validitas ini menunjukkan sejauhmana aitem-aitem dalam tes mencakup keseluruhan kawasan isi yang hendak diukur oleh tes. Validitas isi dalam penelitian ini diukur menggunakan *professional judgment* yang dilakukan oleh dosen pembimbing dan narasumber seminar (Azwar, 2012).

## b. Indeks Daya Beda Aitem

Indeks daya beda merupakan koefisien yang menunjukkan bahwa fungsi aitem selaras dengan fungsi tes. Pengujian daya beda diskriminasi dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala itu sendiri (Azwar, 2012). Uji daya beda diskriminasi dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Carl Pearson.

Sebagai kriteria pemilihan aitem berdasar korelasi aitem total, biasanya digunakan batasan  $> 0,30$ . Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya bedanya dianggap memuaskan. Aitem yang memiliki harga kurang dari 0,30 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah. Maka apabila jumlah aitem yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, dapat dipertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria misalnya menjadi 0,25 sehingga jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai (Azwar, 2012). Indeks daya beda aitem ini dibantu dengan menggunakan aplikasi *Statistical Packages for Social Science version 23 (SPSS 23) for Windows*.

Pada skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ada dua belas aitem yang gugur yaitu aitem 7, 10, 11, 12, 15, 18, 21, 23, 25, 26, 28, dan 30 dengan koefisien korelasi aitem total kecil dari 0,30.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berikut adalah *blue print* hasil uji indeks daya beda aitem *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*:

**Tabel 3.4**  
**Blue Print Uji Indeks Daya Beda Aitem OCB (Try Out)**

Dimensi	Indikator	Valid		Gugur		Jumlah
		F	UF	F	UF	
<i>Altruism</i> (Perilaku menolong)	a) Meluangkan	2, 4, 11		11		9
	b) Waktu membantu rekan kerja	22				
	c) Menolong dengan sukarela	1, 12, 20	3, 23	12	23	
<i>Conscientiousness</i> (Kesungguhan dalam bekerja)	a) Bekerja melebihi deskripsi kerja yang ditetapkan	13, 24, 31				4
	b) Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	29				
<i>Sportsmanship</i> (Toleransi yang tinggi)	a) Tidak mengeluh		15, 16, 25		15, 25	6
	b) Mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja	5	18, 19		18	
<i>Courtesy</i> (Bersikap Sopan)	Menghargai dan memperhatikan orang lain	7, 9, 27	6, 28	7	28	5
<i>Civic Virtue</i> (Menedepankan kepentingan Bersama)	a) Beradaptasi dan peduli dengan organisasi	8, 10, 14, 26, 30	21	10, 26, 30	21	7
	b) Bertanggung jawab dengan pekerjaan	17				
Jumlah aitem						31

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta dilindungi undang-undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Berdasarkan hasil uji indeks daya beda aitem yang memenuhi kriteria dan gugur, maka disusun kembali *blue print Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang akan digunakan untuk penelitian. Uraian secara rinci dapat dilihat pada tabel 3.5:

**Tabel 3.5**  
**Blue Print Skala OCB Untuk Penelitian**

Dimensi	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		F	UF	
<i>Altruism</i> (Perilaku menolong)	a) Meluangkan	2, 4		6
	b) Waktu membantu rekan kerja	22		
	c) Menolong dengan sukarela	1, 20	3	
<i>Conscientiousness</i> (Kesungguhan dalam bekerja)	a) Bekerja melebihi deskripsi kerja yang ditetapkan	13, 24, 31		4
	b) Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	29		
<i>Sportsmanship</i> (Toleransi yang tinggi)	a) Tidak mengeluh		16	3
	b) Mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja	5	19	
<i>Courtesy</i> (Bersikap Sopan)	Menghargai dan memperhatikan orang lain	9, 27	6	3
<i>Civic Virtue</i> (Menedepankan kepentingan Bersama)	a) Beradaptasi dan peduli dengan organisasi	8, 14		3
	b) Bertanggung jawab dengan pekerjaan	17		
Jumlah aitem		15	4	19

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Pada skala *Positive Affect* (PA) dalam skala *Positive Affect and Negative Affect Schedule* (PANAS) tidak ada aitem yang gugur. Berikut adalah *blue print* hasil uji indeks daya beda aitem *Positive Affect and Negative Affect Schedule* (PANAS) :

**Tabel 3.6**  
**Blue Print Uji Indeks Daya Beda Aitem Skala PANAS (Try Out)**

Dimensi	Valid	Gugur	Jumlah
Afektif	Positif 1, 3, 5, 9, 10, 12, 14, 16, 17, 19	-	10
	Negatif 2, 4, 6, 7, 8, 11, 13, 15, 18, 20	-	10
<b>Jumlah aitem</b>			20

Berdasarkan hasil uji indeks daya beda aitem, maka disusun kembali *blue print* PANAS yang akan digunakan untuk penelitian. Uraian secara rinci dapat dilihat pada tabel 3.5:

**Tabel 3.7**  
**Blue Print Skala PANAS untuk Penelitian**

Dimensi	Nomor Aitem	Jumlah
Afektif	Positif 1, 3, 5, 9, 10, 12, 14, 16, 17, 19	10
	Negatif 2, 4, 6, 7, 8, 11, 13, 15, 18, 20	10
<b>Jumlah aitem</b>		20

Pada *Satisfaction with Life Scale* (SwLS) ada satu aitem yang gugur yaitu aitem 5 dengan koefisien korelasi aitem total kecil dari 0,30. Berikut adalah *blue print* hasil uji indeks daya beda aitem *Satisfaction with Life Scale* (SwLS):

**Tabel 3.8**  
**Blue Print Uji Indeks Daya Beda Aitem SwLS (Try Out)**

Dimensi	Nomor Aitem	Gugur	Jumlah
Kognitif (Kepuasan Hidup)	1, 2, 3, 4, 5	5	4
<b>Jumlah aitem</b>			4

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan hasil uji indeks daya beda aitem, maka disusun kembali *blue print Satisfaction with Life Scale (SwLS)* yang akan digunakan untuk penelitian. Uraianannya secara rinci dapat dilihat pada tabel 3.7:

**Tabel 3.9**  
**Blue Print Skala SwLS untuk Penelitian**

Dimensi	Nomor Aitem	Jumlah
Kognitif (Kepuasan Hidup)	1, 2, 3, 4	4
<b>Jumlah aitem</b>		<b>4</b>

### c. Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reability*, pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi maksudnya adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Walaupun reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti keterpercayaan, keajengan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2012).

Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh nilai koefisien reliabilitas yang angkanya berada pada rentang -1,00. Semakin tinggi nilai koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00, maka semakin baik pula reliabilitasnya. Sebaliknya, semakin rendah nilai koefisien reliabilitasnya mendekati angka nol, berarti semakin rendah pula reliabilitasnya (Azwar, 2012). Analisis statistik menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 23.0 for windows*.

Setelah uji reliabilitas dilakukan pada data *try out*, maka didapatkan reliabilitas dari setiap skala penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Alat Ukur	Jumlah Aitem	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	19	0,891
PANAS (Skala PA)	10	0,877
PANAS (Skala NA)	10	0,874
<i>Satisfaction with Life Scale</i>	4	0,732

### G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis korelasi yaitu sekumpulan teknik statistika yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan (korelasi) antara dua variabel. Teknik ini untuk mengetahui Hubungan *Subjective Well-Being* sebagai variabel independent (X) dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel dependent (Y). Teknik korelasi yang digunakan pada penelitian ini adalah korelasi *product moment* dari Pearson dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *subjective well-being* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Jadi, apabila semakin tinggi *subjective well-being* pada karyawan maka akan semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Sebaliknya, apabila semakin rendah *subjective well-being* pada karyawan maka akan semakin rendah pula *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

#### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, ada beberapa saran yang akan peneliti sampaikan, yaitu:

##### 1. Bagi Perusahaan

Peneliti mengharapkan agar PT Mitra Beton Mandiri sebaiknya memperhatikan dan mencari cara untuk mendukung tingginya tingkat *subjective well-being* karyawannya misalnya dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hal ini karena *subjective well-being* (kebahagiaan) yang tinggi akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* dan menguntungkan bagi perusahaan. Dan hendaknya karyawan terus menjaga agar tetap memiliki tingkat *subjective well-being* dan *organizational citizenship behavior* yang tinggi.



## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti mengharapkan agar peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai *subjective well-being* dapat meneliti faktor lain yang memicu terjadinya perilaku *organizational citizenship behavior* seperti budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan, dan jenis kelamin.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J.W., Srivastava, A., Herriot, P., & Patterson, F. (2012). Careerist Orientation and Organizational Citizenship Behavior in Expatriates and Non Expatriates. *Journal of Career Development*, 40(6), 46-489.
- Aldag, R & Reschke, W. (1997). Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and its Value to Organizational Center for Organization. Inc. 608/833-3332 PP:1-8
- Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1976). *Social Indicators of Well-Being: America's Perception of Life Quality*. New York: Plenum Press
- Anita. I. F., & Ika. Z. R. (2016). Hubungan Antara *Subjective Well-Being* Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Jateng Sinar Agung Sentosa Jawa Tengah & DIY. *Jurnal Empati*, Vol. 5, No. 4
- Anggi, E. L., & D. Yoseph. J. (2016). Hubungan Subjective Well-Being Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Hotel Aryaduta Jakarta. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol. 9, No. 2
- Anggoro, W.J., & Widhiarso, W. (2010). Konstruksi dan Identifikasi Properti Psikometris Instrumen Pengukuran Kebahagiaan Berbasis Pendekatan Indigenous Psychology Studi Multitrait-Multimethod. *Jurnal Psikologi* vol 37. No. 2. Desember 176-188
- Ariati, J. 2010. Subjective Well-Being (Kesejahteraan Subjektif) Dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*. Vol. 8, No.2
- Arikunto, Suharsini. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. PT Rineka Cipta: Jakarta. Ed Revisi 2010
- Azwar, Saifuddin. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, Saifuddin. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Carr, A. (2004). Positive Psychology: The Science of Happiness and Human Strength
- Chen, X.P., Hui, C. and Sego, D.J. (1998). The role of organizational citizenship behavior in turnover: Conceptualization and preliminary tests of key hypotheses. *Journal of Applied Psychology*, 83, 922-931

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Cinar, Orhan. Fatih karcioglu, and Zisan Duygu Aliogullari. 2013. *The Relationship between Organizational Citizenship Behavior And Corporate Identity Of Golestan Medical University STAFF*. International Journal Of Biology, Pharmacy, And Allied Sciences, 4(6): 3451-3460
- Compton, W.C. (2005) An Introduction to Positive Psychology. Thomson Wadsworth, Belmont
- Danish, et.al,. (2015). A Review Of Scroll Expanders For Organic Rankine Cycle System. Applied Thermal Engineering : Vol. 75, 54-64
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, Vol. 95, No. 3. 542-575
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist*, 55
- Diener, E. (2012). New Findings and Future Directions of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist*, Vol. 67, No. 8. 590-597
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, Vol. 49, No. 1. 71-75
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, Culture, and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual Review of Psychology*, Vol. 54, No. 1. 403-425
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2005). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and Life Satisfaction. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (2nd ed., pp. 63-73)
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R & Smith, H. L. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, Vol. 125, No. 2. 276-302
- Eid, M. & Larsen R.J. (2008). "Ed Diener and the Science of Subjective Well-Being". Eid, M., & Randy, J. L.(eds). *The Science of Subjective Well-Being*. London: The Guilford Perss (hal. 1-13)
- Filsafati, A. I., & Ratnaningsih, I. Z. (2016). Hubungan Antara *Subjective Well-Being* Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Jateng Sinar Agung Sentosa Jawa Tengah & DIY. *Jurnal Empati*, 5(4), 757-764.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- George, J.M. and Brief, A.P. (1992) Feeling Good-Doing Well: A Conceptual Analysis of the Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship. *Psychology Bulletin*, 112, 310-329
- Greenberg, J. Baron, R.A. (2003). *Behavior In Organization Understanding And Managing The Human Side Of Work*. New Jersey: Prentice – Hall International
- Heller, D., Judge, T. A., & Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 815-835
- Hesti, W. (2018). Hubungan Antara *Subjective Well-Being* Dan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan. Skripsi: Yogyakarta
- Jex, S.M., & Britt, T.W. (2008). *Organizational Citizenship Behavior*. New York: John Willey&Sons Inc.
- Keyes, C. L., Shmotkin, M. & Ryff, C. D. (2002). Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 82, No. 6. 1007-1022
- Konrad, A.M; Ritchie, J.E; Lieb, P & Corrigan, E. (2000). Sex differences and similarities in job attribute preferences: a meta analysis. *Psychological Bulletin*, Vol. 126: 593-641
- Kusumajati, D.A. (2014). Organizational citizenship behavior (OCB) karyawan pada perusahaan X. *Jurnal Humaniora*. Vol.5, No.1
- Lapierre, L. M., & Hackett, R. D. (2007). Trait conscientiousness, leader-member exchange, job satisfaction and organizational citizenship behaviour: A test of an integrative model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3), 539-554
- Larsen, R. J., & Eid, M. (2008). Ed Diener and the Science of Subjective Well-Being. Dalam M. Eid & R. J. Larsen. (Eds) *The Science of Subjective Well-Being* (hal. 1-16). New York: Guilford Press
- Liden, R. C., Sparrowe, R. T., & Wayne, S. J. (1997). Leader-member exchange theory: The past and potential for the future. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management*, Vol. 15, pp. 47-119
- Lidwiyanti, Anggi dan Jangkung, Yoseph. (2016). *Hubungan Subjective Well Being Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Hotel Aryaduta Jakarta*. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol. 9, No. 2. Bekasi. Universitas Gunadarma



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Lovell, S.E., Kahn, A.S., Anton, J., Davidson, A., Dowling, E., Post, D., & Mason, C. (1999). Does Gender Affect The Link Between Organizational Citizenship Behavior And Performance Evaluation. *Sex roles*, 41 516, 469-478

Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*, twelfth edition. New York: McGraw-Hill Companies Inc

Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi Edidisi 10*. Yogyakarta : Andi

Martono, Nanang. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Mujamiasih, M. (2013). Subjective Well-Being (Swb) : Studi Indigenous Pada Pns dan Karyawan Swasta Yang Bersuku Jawa Di Pulau Jawa. Skripsi. Semarang : Fakultas Ilmu Pendidikan

Organ, D. W. (1997). *Organizational Citizenship Behavior : It's Construct Clean-Up Time*. Human Performance

Organ, DW. (1988). *Organizational Citizenship Behavior : The Good Soldier Syndrom*. Lexington (MA) : Lexington Books

Organ, D.W., Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior : Its nature, antecedent, and consequences*. New York : Sage Pub

Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction With Life Scale. *Psychological Assessment*, Vol. 5, No. 2. 101-117

Pavot, W., & Diener, E. (2008). The Satisfaction With Life Scale and the Emerging Construct of Life Satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, Vol. 3, No. 2. 137-152

Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(2)

Podsakoff, P.M, MacKenzie, S.B., Paine, J.B., Bachrach, D.G., (2000). Organizational citizenship behaviour: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future reserch. *In Journal of Management*, vol. 26., no. 3, 513-563

Pozveh, A.Z., & Karimi, F. (2017). The Relationship Between Organizational Climate And Organizational Citizenship Behavior Of The Staff Members In The Department Of Education In Isfahan City. *Journal of Education and Psychological Research*, 31, 53-60

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sta Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Prita, S.K. 2010. Hubungan Komitmen Terhadap Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Organisasi Dan Kepegawaian Setda Provisnsi Jawa Tengah. Skripsi Program Sarjana Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Purwito, S., Nurtjahjanti, H., & Ariati, J. (2012). Hubungan Antara *Subjective Well-Being* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Petugas Costumer Service di Plasa Telkom Regional Division IV. *Jurnal Psikologi Undip*, 11(2), 183-192.
- Ramadhani, N., Ancok, D., & Andrianson, L. (2017). The Importance of Positive Affect: The Role of Affective Personality in Predicting Organizational Citizenship Behavior. *Makara Hubs-Asia*, 21 (2)
- Robbins SP dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Buku 2. Jakarta : Salemba
- Robbins, S. B., & Kliewer, W. L. (2000). Advances in theory and research on subjective well-being. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 310-345)
- Satri, P., Harlina, N., & Jati, A. (2012). Hubungan Antara Subjective Well-Being Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Petugas Costumer Service Di Plasa Telkom Regional Division IV. *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 11, No. 2
- Schimmack, U. (2008). The Structure of Subjective Well-Being. Dalam M, Eid & R.J. Larsen (Eds) *The Science of Subjective Well-Being* (hal.97-123). New York: Guilford Press
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2007). Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths. Thousand Oaks, CA: Sage
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4)
- Somech, A., & Ron, I.(2007). Promoting Organizational Citizenship Behavior in Schools: The Impact of Individual and Organizational Characteristics. *Educational Administration Quarterly*, 43 (1), 38-66
- Spector, P. E. (2008). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*, 5th ed. USA: John Wiley & Sons, Inc
- Stones, M. J., & Kozma, A. (1985). Structural Relationships among Happiness Scales: A Second Order Factorial Study. *Social Indicator Research*, Vol. 17, No. 1. 19-28

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta : Bandung
- Talachi, R. K., Gorji, M. B., & Boerhannoeddin, A. B. (2014). An Investigation of the Role of Job Satisfaction in Employees' Organizational Citizenship Behavior. *Coll. Antropol*, 38 (2): 429–436
- Unanue, W., Gomez, M. E., Cortez, D., Oyanedel, J. C., & Seguel, A. M. (2017). Revisiting the Link between Job Satisfaction and Life Satisfaction: The Role of Basic Psychological Needs. *Front Psychol*. 8
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect The PANAS Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 54, No. 6, 1063-1070
- Wayne, S.J., Shore, L.M., & Liden, R.C. (1997). Perceived Organizational Support And Leader Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy Of Management Journal*, 40 1, 82-111
- William, S., & Shiaw, W. T. (1999). Mood and Organizational Citizenship Behavior: The Effects of Positive Affect on Employee Organizational Citizenship Behavior Intentions. *The Journal of Psychology*, 133(6), 656-668
- Wright, C. W., & Sablinski, C. J. (2008). Procedural Justice, Mood, and Prosocial Personality Influence on Organizational Citizenship Behavior. *North American Journal of Psychology*, 10(2)
- Yıldız, S. M. (2016). Isyerinde mobbing davranışlarının spor ve fiziksel etkinlik işletmeleri çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi. *Dokuz Eylül Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18 (1), 165-180

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# LAMPIRAN A

## Lembar Validasi Skala *Try Out*





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

### (*Organizational Citizenship Behavior*)

**Definisi operasional** : *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku karyawan yang sifatnya sukarela, tidak termasuk dalam deskripsi formal pekerjaan yang dimilikinya, dan tidak berkaitan dengan sistem *reward*, dimana perilaku tersebut dapat mendukung efektivitas organisasi/perusahaan atau dapat mendukung untuk kemajuan dari organisasi/perusahaan.

**Skala yang digunakan** : Skala Likert  
[ ] Buat Sendiri, [ ] Terjemahan, [ ✓ ] Modifikasi

**Jumlah aitem** : 31

**Penilaian setiap butir aitem** :

- Petunjuk

Pada bagian ini saya memohon pada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pertanyaan/pernyataan di dalam kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui dimensi OCB yang meliputi : *Altruism* (perilaku menolong), *Conscientiousness* (kesungguhan dalam bekerja), *Sportmanship* (toleransi yang tinggi), *Courtesy* (bersikap sopan), *Civic Virtue* (mengedepankan kepentingan bersama). Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : Relevan (R), Kurang Relevan (KR), atau Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *checklist* ( ✓ ) pada kolom yang disediakan.



Contoh cara menjawab:

Aitem :

Saya senang membantu rekan kerja yang tidak masuk bekerja.

R	KR	TR
( ✓ )	( )	( )

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi *checklist* ( ✓ ) pada R. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

### Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

No	Dimensi	Pernyataan/Aitem	R	KR	TR
1	<i>Altruism</i> (Perilaku Menolong)	<p>1. Saya membantu memberikan orientasi terhadap karyawan baru walaupun sebenarnya tidak diharuskan (F)</p> <p>2. Saya selalu siap membantu orang-orang yang memerlukan ide-ide dari saya ditempat kerja (F)</p> <p>3. Saya bersedia meluangkan waktu untuk membantu orang lain di tempat saya bekerja (F)</p> <p>4. Saya bersedia memberikan informasi kepada rekan kerja dalam hal pekerjaan (F)</p> <p>5. Jika ada rekan kerja yang baru masuk, saya akan meminta dia memahami pekerjaannya sendiri (UF)</p>	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>		

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2	Conscientiousness (Kesungguhan dalam Bekerja)	6. Saya rela membantu orang lain yang memiliki masalah yang berhubungan dengan pekerjaan (F)	✓		
		7. Saya membantu pekerjaan rekan kerja, saat mereka tidak masuk kerja (F)	✓		
3	Sportmanship (Toleransi yang Tinggi)	8. Saya akan membantu rekan kerja jika diperintah oleh atasan (UF)	✓		
		9. Saya bersedia lembur untuk menyelesaikan pekerjaan di kantor (F)	✓		
		10. Saya dengan sungguh-sungguh mengikuti peraturan di organisasi tempat saya bekerja (F)	✓		
		11. Saya menyerahkan laporan pekerjaan lebih awal dari yang seharusnya (F)	✓		
		12. Saya mencari informasi-informasi yang dibutuhkan dalam penyelesaian tugas dengan berbagai cara (F)	✓		
		13. Saya bersedia menerima teguran dari atasan bila melakukan kesalahan (F)	✓		
		14. Jika ada perubahan di organisasi, saya akan meninjau ulang untuk melakukannya (UF)	✓		
		15. Saya menghabiskan banyak waktu untuk mengeluhkan sesuatu yang sepele (UF)	✓		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		16. Pekerjaan saya terganggu bila dikantor banyak masalah (UF)	✓		
		17. Saya cenderung membesar-besarkan masalah yang mungkin sebenarnya tidak besar (UF)	✓		
		18. Saya mengeluh bila lingkungan kerja tidak sesuai dengan keinginan saya (UF)	✓		
		19. Fokus kerja saya terganggu jika ada masalah yang terjadi ditempat kerja (UF)	✓		
4	<i>Courtesy</i> (Bersikap Sopan)	20. Saya menghargai rekan kerja yang menceritakan masalahnya kepada saya (F)	✓		
		21. Saya akan menghindari rekan kerja, jika mereka ada masalah (UF)	✓		
		22. Saya selalu mencoba untuk menghindari menciptakan masalah bagi rekan kerja (F)	✓		
		23. Saya mengambil langkah untuk mencoba mencegah masalah dengan pekerja lain (F)	✓		
		24. Menanggapi permasalahan yang diceritakan rekan kerja akan mengganggu aktifitas kerja saya (UF)	✓		
5	<i>Civic Virtue</i> (Menedepankan	25. Saya selalu mengikuti perkembangan kemajuan organisasi tempat saya bekerja (F)	✓		



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepentingan Bersama)	<p>26. Saya melakukan hal yang kurang penting, tetapi hal itu dapat membantu meningkatkan nama organisasi tempat saya bekerja (F) ✓</p> <p>27. Saya mengambil resiko untuk menyatakan ketidaksetujuan saya pada suatu keputusan demi kebaikan organisasi tempat saya bekerja (UF) ✓</p> <p>28. Saya terus mengikuti perubahan yang terjadi dalam organisasi tempat saya bekerja (F) ✓</p> <p>29. Saya senang membuat inovasi baru dalam bekerja (F) ✓</p> <p>30. Saya berusaha mengembangkan ide-ide baru untuk kemajuan organisasi tempat saya bekerja (F) ✓</p> <p>31. Jika diminta berdiskusi untuk kemajuan organisasi saya enggan untuk berbicara (UF) ✓</p>		
<b>JUMLAH</b>	<b>31 Item</b>		





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Catatan

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

OK

2. Bahasa

OK

3. Jumlah aitem

OK

Pekanbaru, 22 Juli 2019

Validator

(H. JHON HERWANTO, S.Psij.M.si)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

### (Subjective Well-Being)

Definisi operasional

: *Subjective well-being* merupakan perasaan bahagia bagaimana karyawan terhadap kehidupan yang dijalannya didunia kerja dengan melihat kepuasannya dalam menjalani pekerjaan secara keseluruhan, yang dapat dilihat dari afek positif, afek negatif dan komponen kognitif dari dalam diri karyawan tersebut.

Skala yang digunakan

: PANAS dan *Satisfaction with Life Scale*

[ ] Buat Sendiri, [ ] Terjemahan, [✓] Modifikasi

Jumlah aitem

: 20 (PANAS) dan 5 (SwLS)

Penilaian setiap butir aitem :

- Petunjuk

Pada bagian ini saya memohon pada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pertanyaan/ Pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui komponen *subjective well-being* yang meliputi dimensi afektif yaitu afek positif dan afek negatif, dan dimensi kognitif yaitu kepuasan hidup.

Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan komponen yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : Relevan (R), Kurang



Relevan (KR), atau Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *checklist* (✓) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab:

Aitem : saya merasa kehidupan saya sempurna

R	KR	TR
( )	( )	( )

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi *checklist* (✓) pada R. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

### SKALA PANAS

Dimensi	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
Afek Positif	1.	Tertarik	✓			
	2.	Gembira	✓			
	3.	Yakin	✓			
	4.	Antusias	✓			
	5.	Percaya Diri	✓			
	6.	Fokus	✓			
	7.	Bersemangat	✓			
	8.	Bersungguh-sungguh	✓			
	9.	Penuh Perhatian	✓			
	10.	Aktif	✓			
Afek Negatif	11.	Tertekan (UF)	✓			
	12.	Marah (UF)	✓			
	13.	Bersalah (UF)	✓			
	14.	Khawatir (UF)	✓			
	15.	Benci (UF)	✓			
	16.	Sensitif (UF)	✓			
	17.	Malu (UF)	✓			
	18.	Cemas (UF)	✓			
	19.	Gelisah (UF)	✓			
	20.	Takut (UF)	✓			

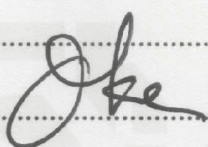


### Satisfaction with Life Scale

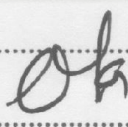
Dimensi	No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
Dimensi kognitif	1.	Secara umum kehidupan saya sesuai degan harapan saya	✓			
	2.	Saya merasa kehidupan saya sempurna	✓			
	3.	Saya merasa puas dengan kehidupan saya	✓			
	4.	Sejauh ini, saya telah memperoleh hal yang saya inginkan di dalam kehidupan	✓			
	5.	Jika saya dapat mengulangi kehidupan, saya tetap ingin menjadi diri sendiri	✓			

#### Catatan

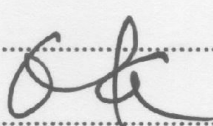
##### 1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

.....  
  
 .....

##### 2. Bahasa

.....  
  
 .....

##### 3. Jumlah aitem

.....  
  
 .....

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Pekanbaru, 2 Juli 2019

Validator



(H. JHON HERWANTO, S.Psi) M.si

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



## LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

### (*Organizational Citizenship Behavior*)

Definisi operasional : *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku karyawan yang sifatnya sukarela, tidak termasuk dalam deskripsi kerja yang telah ditetapkan dan tidak berkaitan dengan sistem *reward*, dimana perilaku tersebut dapat mendukung untuk kemajuan dari organisasi.

Skala yang digunakan : Skala Likert  
[ ] Buat Sendiri, [ ✓ ] Adaptasi, [ ] Modifikasi

Jumlah aitem : 31

Penilaian setiap butir aitem :

- Petunjuk

Pada bagian ini saya memohon pada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pertanyaan/ Pernyataan di dalam kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui dimensi OCB yang meliputi : *Altruism* (perilaku menolong), *Conscientiousness* (kesungguhan dalam bekerja), *Sportmanship* (toleransi yang tinggi), *Courtesy* (bersikap sopan), *Civic Virtue* (mengedepankan kepentingan bersama). Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : Relevan (R), Kurang Relevan (KR), atau Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *checklist* ( ✓ ) pada kolom yang disediakan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sat-Ismanic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Contoh cara menjawab:

Aitem :

Saya senang membantu rekan kerja yang tidak masuk bekerja.

R

KR

TR

( ✓ )

( )

( )

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi *checklist* ( ✓ ) pada R. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

### Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

No	Dimensi	Pernyataan/Aitem	R	KR	TR
1	Altruism (Perilaku Menolong)	<p>1. Saya membantu memberikan orientasi terhadap karyawan baru walaupun sebenarnya tidak diharuskan (F)</p> <p>2. Saya selalu siap membantu orang-orang yang memerlukan ide-ide dari saya ditempat kerja (F)</p> <p>3. Saya bersedia meluangkan waktu untuk membantu orang lain di tempat saya bekerja (F)</p> <p>4. Saya bersedia memberikan informasi kepada rekan kerja dalam hal pekerjaan (F)</p> <p>5. Jika ada rekan kerja yang baru masuk, saya akan meminta dia memahami pekerjaannya sendiri (UF)</p>	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>		

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau		6. Saya rela membantu orang lain yang memiliki masalah yang berhubungan dengan pekerjaan (F) ✓ 7. Saya membantu pekerjaan rekan kerja, saat mereka tidak masuk kerja (F) ✓ 8. Saya akan membantu rekan kerja jika diperintah oleh atasan (UF) ✓		
2	<i>Conscientiousness</i> (Kesungguhan dalam Bekerja)	9. Saya bersedia lembur untuk menyelesaikan pekerjaan di kantor (F) ✓ 10. Saya dengan sungguh-sungguh mengikuti peraturan di organisasi tempat saya bekerja (F) ✓ 11. Saya menyerahkan laporan pekerjaan lebih awal dari yang seharusnya (F) ✓ 12. Saya mencari informasi-informasi yang dibutuhkan dalam penyelesaian tugas dengan berbagai cara (F) ✓		
3	<i>Sportmanship</i> (Toleransi yang Tinggi)	13. Saya bersedia menerima teguran dari atasan bila melakukan kesalahan (F) ✓ 14. Jika ada perubahan di organisasi, saya akan meninjau ulang untuk melakukannya (UF) ✓ 15. Saya menghabiskan banyak waktu untuk mengeluhkan sesuatu yang sepele (UF) ✓		



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau		16. Pekerjaan saya terganggu bila dikantor banyak masalah (UF) 17. Saya cenderung membesar-besarkan masalah yang mungkin sebenarnya tidak besar (UF) 18. Saya mengeluh bila lingkungan kerja tidak sesuai dengan keinginan saya (UF) 19. Fokus kerja saya terganggu jika ada masalah yang terjadi ditempat kerja (UF)	✓ ✓ ✓ ✓		
4	<i>Courtesy</i> (Bersikap Sopan)	20. Saya menghargai rekan kerja yang menceritakan masalahnya kepada saya (F) 21. Saya akan menghindari rekan kerja, jika mereka ada masalah (UF) 22. Saya selalu mencoba untuk menghindari menciptakan masalah bagi rekan kerja (F) 23. Saya mengambil langkah untuk mencoba mencegah masalah dengan pekerja lain (F) 24. Menanggapi permasalahan yang diceritakan rekan kerja akan mengganggu aktifitas kerja saya (UF)	✓ ✓ ✓ ✓ ✓		
5	<i>Civic Virtue</i> (Mengedepankan	25. Saya selalu mengikuti perkembangan kemajuan organisasi tempat saya bekerja (F)	✓		





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepentingan Bersama)	<p>26. Saya melakukan hal yang kurang penting, tetapi hal itu dapat membantu meningkatkan nama organisasi tempat saya bekerja (F) ✓</p> <p>27. Saya mengambil resiko untuk menyatakan ketidaksetujuan saya pada suatu keputusan demi kebaikan organisasi tempat saya bekerja (UF) ✓</p> <p>28. Saya terus mengikuti perubahan yang terjadi dalam organisasi tempat saya bekerja (F) ✓</p> <p>29. Saya senang membuat inovasi baru dalam bekerja (F) ✓</p> <p>30. Saya berusaha mengembangkan ide-ide baru untuk kemajuan organisasi tempat saya bekerja (F) ✓</p> <p>31. Jika diminta berdiskusi untuk kemajuan organisasi saya enggan untuk berbicara (UF) ✓</p>		
<b>JUMLAH</b>	<b>31 Item</b>		





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Catatan

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

.....

.....

.....

2. Bahasa

.....

.....

.....

3. Jumlah aitem

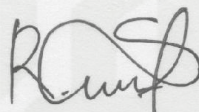
.....

.....

.....

Pekanbaru, 19 November 2019

Validator

  
(RITA SUSANTI, S.Pd., MA)

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

### (Subjective Well-Being)

**Definisi operasional** : *Subjective well-being* merupakan perasaan bahagia karyawan terhadap kehidupan yang dijalannya di dunia kerja dengan melihat kepuasannya dalam menjalani pekerjaan secara keseluruhan, yang dapat dilihat dari afek positif, afek negatif dan komponen kognitif dari dalam diri karyawan tersebut.

**Skala yang digunakan** : PANAS dan *Satisfaction with Life Scale*  
 [ ] Buat Sendiri, [ ] Adaptasi, [✓] Modifikasi

**Jumlah aitem** : 20 (PANAS) dan 5 (SwLS)

**Penilaian setiap butir aitem** :

- Petunjuk

Pada bagian ini saya memohon pada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pertanyaan/ Pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui komponen *subjective well-being* yang meliputi dimensi afektif yaitu afek positif dan afek negatif, dan dimensi kognitif yaitu kepuasan hidup.

Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan komponen yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : Relevan (R), Kurang



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Relevan (KR), atau Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *checklist* (✓) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab:

Aitem : saya merasa kehidupan saya sempurna

R	KR	TR
(✓)	( )	( )

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi *checklist* (✓) pada R. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

#### SKALA PANAS

Dimensi	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
Afek Positif	1.	Tertarik	✓			
	2.	Gembira	✓			
	3.	Yakin	✓			
	4.	Antusias	✓			
	5.	Percaya Diri	✓			
	6.	Fokus	✓			
	7.	Bersemangat	✓			
	8.	Bersungguh-sungguh	✓			
	9.	Penuh Perhatian	✓			
	10.	Aktif	✓			
Afek Negatif	11.	Tertekan (UF)	✓			
	12.	Marah (UF)	✓			
	13.	Bersalah (UF)	✓			
	14.	Khawatir (UF)	✓			
	15.	Benci (UF)	✓			
	16.	Sensitif (UF)	✓			
	17.	Malu (UF)	✓			
	18.	Cemas (UF)	✓			
	19.	Gelisah (UF)	✓			
	20.	Takut (UF)	✓			



### Satisfaction with Life Scale

Dimensi	No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket
			R	KR	TR	
Dimensi kognitif	1.	Secara umum pekerjaan saya sesuai dengan harapan saya	✓			
	2.	Saya merasa pekerjaan saya telah sempurna	✓			
	3.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya	✓			
	4.	Sejauh ini, saya telah memperoleh hal yang saya inginkan di dalam pekerjaan saya	✓			
	5.	Jika saya dapat mengulangi kehidupan, saya tetap ingin menjadi diri sendiri	✓			

#### Catatan

- Isi (kesesuaian dengan indikator)

---

---

---

---

- Bahasa

---

---

---

---

- Jumlah aitem

---

---

---

---

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

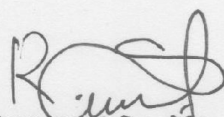
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Pekanbaru, 15 November 2019

Validator



(RITA SUSANTI, S.Psi., MA.)

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# LAMPIRAN B

## *Skala Try Out*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Islamic University of Sultan Syarif Kasim

## INSTRUMEN PENELITIAN

Nama/Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin :

Lama Masa Kerja :

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Saya Najla Lathifah Aryanur mahasiswa jurusan Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian. Saya memohon kesediaan anda untuk mengisi instrument penelitian ini. diharapkan kepada anda untuk membaca petunjuk pengisian sebelum memberikan respon jawaban. Perlu anda ketahui bahwa skala ini bukanlah suatu tes sehingga tidak ada jawaban yang salah karena semua jawaban adalah benar dan akan diterima dengan baik. Bekerjalah secara mandiri dan berikanlah respon jawaban yang sesuai dengan keadaan diri anda. Seluruh identitas diri anda akan dijamin kerahasiaannya oleh peneliti. Oleh karena itu, tidak perlu ragu-ragu dalam memberikan jawaban. Saya sangat menghagai kesediaan anda untuk berpartisipasi dalam mengisi skala ini dan saya ucapkan terima kasih atas waktu dan kesediaan yang telah anda berikan.

Hormat saya,

Najla Lathifah Aryanur

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## SKALA A

### PETUNJUK PENGISIAN :

Dibawah ini ada beberapa pernyataan, mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban pada setiap pernyataan berikut dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada kolom SS, S, TS, STS dimana keterangan huruf tersebut adalah sebagai berikut :

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu siap membantu orang-orang yang memerlukan ide-ide dari saya ditempat kerja.		✓		

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya membantu memberikan orientasi terhadap karyawan baru walaupun sebenarnya tidak diharuskan.				
2	Saya selalu siap membantu orang-orang yang memerlukan ide-ide dari saya ditempat kerja.				
3	Jika ada rekan kerja yang baru masuk, saya akan meminta dia memahami pekerjaannya sendiri.				
4	Saya bersedia meluangkan waktu untuk membantu orang lain di tempat saya bekerja.				
5	Saya bersedia menerima teguran dari atasan bila melakukan kesalahan.				
6	Saya akan menghindari rekan kerja, jika mereka ada masalah.				
7	Saya menghargai rekan kerja yang menceritakan masalahnya kepada saya.				
8	Saya selalu mengikuti perkembangan kemajuan organisasi tempat saya bekerja.				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

©

Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

9	Saya selalu mencoba untuk menghindari menciptakan masalah bagi rekan kerja.				
10	Saya melakukan hal yang kurang penting, tetapi hal itu dapat membantu meningkatkan nama organisasi tempat saya bekerja.				
11	Fokus kerja saya terganggu jika ada masalah yang terjadi ditempat kerja.				
12	Saya bersedia memberikan informasi kepada rekan kerja dalam hal pekerjaan.				
13	Saya bersedia lembur untuk menyelesaikan pekerjaan dikantor.				
14	Saya terus mengikuti perubahan yang terjadi dalam organisasi tempat saya bekerja.				
15	Jika ada perubahan diorganisasi, saya akan meninjau ulang untuk melakukannya.				
16	Saya menghabiskan banyak waktu untuk mengeluhkan sesuatu yang sepele.				
17	Saya senang membuat inovasi baru dalam bekerja.				
18	Pekerjaan saya terganggu bila dikantor banyak masalah.				
19	Saya cenderung membesar-besarkan masalah yang mungkin sebenarnya tidak besar.				
20	Saya rela membantu orang lain yang memiliki masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.				
21	Saya mengambil resiko untuk menyatakan ketidaksetujuan saya pada suatu keputusan demi kebaikan organisasi tempat saya bekerja.				
22	Saya membantu pekerjaan rekan kerja, saat mereka tidak masuk kerja.				
23	Saya akan membantu rekan kerja jika diperintah oleh atasan.				
24	Saya dengan sungguh-sungguh mengikuti peraturan diorganisasi tempat saya bekerja.				
25	Saya mengeluh bila lingkungan kerja tidak sesuai dengan keinginan saya.				
26	Saya berusaha mengembangkan ide-ide baru untuk kemajuan organisasi tempat saya bekerja.				
27	Saya mengambil langkah untuk mencoba mencegah masalah dengan pekerja lain.				
28	Menanggapi permasalahan yang diceritakan rekan kerja akan mengganggu aktifitas kerja saya.				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

29	Saya menyerahkan laporan pekerjaan lebih awal dari yang seharusnya.				
30	Jika diminta berdiskusi untuk kemajuan organisasi saya enggan untuk berbicara.				
31	Saya mencari informasi-informasi yang dibutuhkan dalam penyelesaian tugas dengan berbagai cara.				

## SKALA B

### PETUNJUK PENGISIAN :

Berikut ini terdapat beberapa kata yang menggambarkan perasaan dan emosi. Bacalah setiap kata tersebut dan jawablah dengan memberikan *checklist* (✓) pada kolom yang tersedia sesuai dengan perasaan yang saudara alami selama **beberapa minggu terakhir**.

Keterangan alternatif jawaban:

**SS (Sangat Sering), S (Sering), K (Kadang-Kadang), J (Jarang), TP (Tidak Pernah)**

Contoh Pengisian:

PERNYATAAN	SS	S	K	J	TP
Bahagia	✓				

**Keterangan :** Artinya anda **sangat sering** merasa bahagia selama beberapa minggu terakhir.

PERNYATAAN	SS	S	K	J	TP
Tertarik					
Tertekan					
Gembira					
Marah					
Kuat					
Bersalah					
Khawatir					
Benci					
Antusias					
Percaya Diri					
Sensitif					





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Fokus					
Malu					
Bersemangat					
Cemas					
Besungguh-sungguh					
Penuh Perhatian					
Gelisah					
Aktif					
Takut					

**SKALA C**

Keterangan alternatif jawaban:

**SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), STS (Sangat Tidak Sesuai)**

Contoh Pengisian:

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Secara umum kehidupan saya sesuai dengan harapan saya	✓			

**Keterangan:** Artinya anda merasa **sangat sesuai** dengan pernyataan di atas.

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Secara umum pekerjaan saya sesuai dengan dengan harapan saya				
2.	Saya merasa kehidupan saya sempurna				
3.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya				
4.	Sejauh ini, saya telah memperoleh hal yang saya inginkan di dalam kehidupan				
5.	Jika saya dapat mengulangi kehidupan, saya tetap ingin menjadi diri sendiri				

TERIMA KASIH☺

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# LAMPIRAN C

## *Data Subjek Try Out*



### DATA SUBJEK TRY OUT

No	Nama/Inisial	Usia	Jenis Kelamin	Lama Masa Kerja
1	Abdul Mandola	35 Tahun	Laki-Laki	11 Tahun
2	Aditya	27 Tahun	Laki-Laki	6 Tahun
3	Afrima Rizaldo	25 Tahun	Laki-Laki	7 Tahun
4	A.H	26 Tahun	Laki-Laki	5 Tahun
5	Ahmad Mukarim	24 Tahun	Laki-Laki	6 Tahun
6	Andi Eko	30 Tahun	Laki-Laki	10 Tahun
7	Anori	30 Tahun	Laki-Laki	6 Tahun
8	A.Z.K	26 Tahun	Laki-Laki	9 Tahun
9	B.B	24 Tahun	Laki-Laki	6 Tahun
10	C.Y.F	24 Tahun	Laki-Laki	6 Tahun
11	D.M	26 Tahun	Laki-Laki	8 Tahun
12	E.P	26 Tahun	Laki-Laki	5 Tahun
13	F	25 Tahun	Laki-Laki	8 Tahun
14	G	24 Tahun	Laki-Laki	5 Tahun
15	Galuh Ramadhan	23 Tahun	Laki-Laki	2 Tahun
16	Hagi La Septa Wanda	25 Tahun	Laki-Laki	1 Tahun
17	Harry Kurniawan	28 Tahun	Laki-Laki	6 Tahun
18	H.H	27 Tahun	Laki-Laki	7 Tahun
19	J.B.S	26 Tahun	Laki-Laki	7 Tahun
20	L.A	25 Tahun	Laki-Laki	2 Tahun
21	Muhammad Arifin	26 Tahun	Laki-Laki	8 Tahun
22	M	23 Tahun	Laki-Laki	3 Tahun
23	M.F.R	24 Tahun	Laki-Laki	6 Tahun
24	M.I	24 Tahun	Laki-Laki	5 Tahun
25	M.Jamaluddin Al-fadu	22 Tahun	Laki-Laki	1 Tahun
26	M.U.A	24 Tahun	Laki-Laki	6 Tahun
27	N.A	30 Tahun	Laki-Laki	5 Tahun
28	R	24 Tahun	Laki-Laki	5 Tahun
29	R.I	31 Tahun	Laki-Laki	5 Tahun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

30	R.D.H	26 Tahun	Laki-Laki	5 Tahun
31	R.K	28 Tahun	Laki-Laki	5 Tahun
32	R.R	32 Tahun	Laki-Laki	5 Tahun
33	S.P	26 Tahun	Laki-Laki	5 Tahun
34	Syaflen Siregar	37 Tahun	Laki-Laki	8 Tahun
35	William Karel Karo	24 Tahun	Laki-Laki	6 Tahun

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# LAMPIRAN D

## Tabulasi Data *Try Out*



## TABULASI DATA *TRY OUT* SKALA PANAS

**KUNING** : AFEK POSITIF

**MERAH** : AFEK NEGATIF

Subjek	Nomor Aitem																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	2	2	3	1	4	3	2	2	2
2	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3
6	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2
7	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1
9	4	2	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4
10	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	5	2	5	3	4	4	3
11	4	5	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3
12	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2
13	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	2	2	3	3	2	2
14	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	2	2	1	3	3	3	2	3
15	4	3	5	4	5	5	5	4	3	4	2	1	2	2	3	2	1	2	1	1
16	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2
17	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2
18	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
21	5	4	5	1	5	4	4	4	5	5	3	3	4	3	1	5	1	3	2	3
22	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	3	4	1	2	3	2	2	1
23	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	3	2	2
24	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2
25	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2
26	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	3	2	2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasir

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

27	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
28	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	3	5	2	4	3	2	2	3	1	2
29	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	3	3	1	1	3	3	2	2	1
31	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3
33	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2
35	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TABULASI DATA TRY OUT SKALA SwLS

Subjek	Nomor Aitem				
	1	2	3	4	5
1	3	3	2	3	3
2	2	3	3	3	2
3	3	3	2	2	2
4	3	3	3	3	2
5	2	3	3	2	2
6	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4
8	3	3	3	3	3
9	3	1	2	2	4
10	2	2	2	3	3
11	3	3	3	2	4
12	3	4	2	3	3
13	3	2	2	2	3
14	3	3	3	2	3
15	1	2	3	1	4
16	2	3	3	3	2
17	3	3	3	3	2
18	3	2	2	3	4
19	2	2	2	2	3
20	2	3	3	3	2
21	2	4	2	2	4
22	3	3	3	3	3
23	2	2	2	2	2
24	3	2	3	1	3
25	3	1	1	2	3
26	2	2	2	2	2
27	2	3	4	3	3
28	4	2	4	2	4
29	4	3	3	3	4



30	4	3	3	3	4
31	4	3	3	3	4
32	3	3	3	3	2
33	3	3	3	3	4
34	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	4

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Subjek	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang																				
	Nomor Aitem																				
1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
3	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
8	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
9	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
11	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
13	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
14	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
15	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
16	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
17	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
18	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
19	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
20	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
21	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21

TABULASI DATA TRY OUT SKALA OCB

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



4. Pengutipan nanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mas

[illegible]



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# LAMPIRAN E

## Hasil Uji Reliabilitas dan Indeks Daya Beda

## UJI RELIABILITAS DAN INDEKS DAYA BEDA AITEM

### SKALA PANAS (SKALA PA)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PA1	34.3143	22.516	.368	.880
PA2	34.4286	19.134	.696	.857
PA3	34.5143	19.904	.738	.855
PA4	34.7429	20.197	.490	.877
PA5	34.4286	21.134	.494	.873
PA6	34.5143	20.316	.621	.864
PA7	34.4571	18.903	.755	.852
PA8	34.4857	21.610	.816	.860
PA9	34.6857	21.045	.524	.871
PA10	34.5143	20.963	.725	.859

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## UJI RELIABILITAS DAN INDEKS DAYA BEDA AITEM

### SKALA PANAS (SKALA NA)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.874	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
NA1	24.2857	25.269	.788	.846
NA2	24.4571	26.314	.547	.866
NA3	24.2286	26.417	.594	.862
NA4	24.1714	24.852	.720	.851
NA5	24.8000	27.694	.440	.874
NA6	24.0286	26.734	.566	.864
NA7	24.1714	27.734	.389	.879
NA8	24.4000	27.424	.785	.854
NA9	24.7143	27.210	.613	.861
NA10	24.7714	26.946	.662	.857

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## UJI RELIABILITAS DAN INDEKS DAYA BEDA AITEM

### SKALA SwLS

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.694	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SwLS1	11.1714	4.029	.530	.608
SwLS2	11.2571	4.197	.471	.634
SwLS3	11.2571	4.255	.495	.626
SwLS4	11.4000	4.188	.530	.612
SwLS5	10.9143	4.610	.256	.732

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	4

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SwLS1	8.0857	3.022	.397	.744
SwLS2	8.1714	2.676	.571	.642
SwLS3	8.1714	2.911	.506	.681
SwLS4	8.3143	2.692	.630	.610

## UJI RELIABILITAS DAN INDEKS DAYA BEDA AITEM

### SKALA OCB

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	31

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB1	82.8571	40.420	.487	.744
OCB2	82.7143	40.092	.511	.743
OCB3	83.4000	40.247	.376	.748
OCB4	82.8286	41.146	.400	.749
OCB5	83.1714	37.852	.629	.731
OCB6	82.6286	41.593	.468	.749
OCB7	83.3143	45.810	-.258	.780
OCB8	82.9429	38.761	.488	.740
OCB9	82.6857	40.222	.363	.749
OCB10	83.4000	44.482	-.100	.771

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Institute of Islamic Studies and Languages Syarif Kasim Riau



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

OCB11	83.1714	46.734	-.372	.785
OCB12	82.5429	41.785	.269	.754
OCB13	82.8857	38.045	.560	.735
OCB14	82.9429	40.350	.486	.744
OCB15	83.5143	46.610	-.370	.784
OCB16	82.7429	39.608	.501	.741
OCB17	83.0571	38.467	.586	.735
OCB18	83.4286	42.076	.186	.759
OCB19	82.4857	39.728	.605	.739
OCB20	82.8571	39.244	.601	.737
OCB21	83.5429	43.314	.057	.764
OCB22	83.0000	39.000	.542	.738
OCB23	83.5714	46.017	-.306	.780
OCB24	82.7429	40.020	.548	.741
OCB25	83.1429	42.832	.073	.766
OCB26	83.0000	42.824	.115	.762
OCB27	82.7143	41.387	.324	.752
OCB28	83.1143	44.457	-.096	.773
OCB29	83.0857	39.963	.399	.746
OCB30	83.7429	45.079	-.183	.774
OCB31	82.7714	40.829	.521	.745

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	19

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB1	52.7429	43.608	.458	.887
OCB2	52.6000	42.541	.587	.883
OCB3	53.2857	43.328	.367	.891

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

OCB4	52.7143	44.504	.349	.890
OCB5	53.0571	40.408	.669	.880
OCB6	52.5143	44.845	.424	.888
OCB8	52.8286	41.499	.509	.886
OCB9	52.5714	42.017	.497	.886
OCB13	52.7714	41.299	.523	.886
OCB14	52.8286	42.734	.574	.884
OCB16	52.6286	42.299	.536	.885
OCB17	52.9429	40.997	.633	.881
OCB19	52.3714	42.593	.620	.883
OCB20	52.7429	41.667	.674	.881
OCB22	52.8857	41.398	.609	.882
OCB24	52.6286	42.829	.573	.884
OCB27	52.6000	43.718	.421	.888
OCB29	52.9714	43.087	.383	.890
OCB31	52.6571	43.761	.534	.886

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# LAMPIRAN F

## Skala Penelitian





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Islamic University of Sultan Syarif Kasim

**INSTRUMEN PENELITIAN**

Nama/Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin :

Lama Masa Kerja :

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Saya Najla Lathifah Aryanur mahasiswa jurusan Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian. Saya memohon kesediaan anda untuk mengisi instrument penelitian ini. diharapkan kepada anda untuk membaca petunjuk pengisian sebelum memberikan respon jawaban. Perlu anda ketahui bahwa skala ini bukanlah suatu tes sehingga tidak ada jawaban yang salah karena semua jawaban adalah benar dan akan diterima dengan baik. Bekerjalah secara mandiri dan berikanlah respon jawaban yang sesuai dengan keadaan diri anda. Seluruh identitas diri anda akan dijamin kerahasiaannya oleh peneliti. Oleh karena itu, tidak perlu ragu-ragu dalam memberikan jawaban. Saya sangat menghagai kesediaan anda untuk berpartisipasi dalam mengisi skala ini dan saya ucapkan terima kasih atas waktu dan kesediaan yang telah anda berikan.

Hormat saya,

Najla Lathifah Aryanur

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## SKALA A

### PETUNJUK PENGISIAN :

Dibawah ini ada beberapa pernyataan, mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban pada setiap pernyataan berikut dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada kolom SS, S, TS, STS dimana keterangan huruf tersebut adalah sebagai berikut :

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu siap membantu orang-orang yang memerlukan ide-ide dari saya ditempat kerja.		✓		

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya membantu memberikan orientasi terhadap karyawan baru walaupun sebenarnya tidak diharuskan.				
2	Saya selalu siap membantu orang-orang yang memerlukan ide-ide dari saya ditempat kerja.				
3	Jika ada rekan kerja yang baru masuk, saya akan meminta dia memahami pekerjaannya sendiri.				
4	Saya bersedia meluangkan waktu untuk membantu orang lain di tempat saya bekerja.				
5	Saya bersedia menerima teguran dari atasan bila melakukan kesalahan.				
6	Saya akan menghindari rekan kerja, jika mereka ada masalah.				
7	Saya selalu mengikuti perkembangan kemajuan organisasi tempat saya bekerja.				
8	Saya selalu mencoba untuk menghindari menciptakan masalah bagi rekan kerja.				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

9	Saya bersedia lembur untuk menyelesaikan pekerjaan dikantor.				
10	Saya terus mengikuti perubahan yang terjadi dalam organisasi tempat saya bekerja.				
11	Saya menghabiskan banyak waktu untuk mengeluhkan sesuatu yang sepele.				
12	Saya senang membuat inovasi baru dalam bekerja.				
13	Saya cenderung membesar-besarkan masalah yang mungkin sebenarnya tidak besar.				
14	Saya rela membantu orang lain yang memiliki masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.				
15	Saya membantu pekerjaan rekan kerja, saat mereka tidak masuk kerja.				
16	Saya dengan sungguh-sungguh mengikuti peraturan diorganisasi tempat saya bekerja.				
17	Saya mengambil langkah untuk mencoba mencegah masalah dengan pekerja lain.				
18	Saya menyerahkan laporan pekerjaan lebih awal dari yang seharusnya.				
19	Saya mencari informasi-informasi yang dibutuhkan dalam penyelesaian tugas dengan berbagai cara.				

## SKALA B

### PETUNJUK PENGISIAN :

Berikut ini terdapat beberapa kata yang menggambarkan perasaan dan emosi. Bacalah setiap kata tersebut dan jawablah dengan memberikan *checklist* (✓) pada kolom yang tersedia sesuai dengan perasaan yang saudara alami selama **beberapa minggu terakhir**.

Keterangan alternatif jawaban:

**SS (Sangat Sering), S (Sering), K (Kadang-Kadang), J (Jarang), TP (Tidak Pernah)**

Contoh Pengisian:

PERNYATAAN	SS	S	K	J	TP
Bahagia	✓				

**Keterangan :** Artinya anda **sangat sering** merasa bahagia selama beberapa minggu terakhir.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERNYATAAN	SS	S	K	J	TP
Tertarik					
Tertekan					
Gembira					
Marah					
Kuat					
Bersalah					
Khawatir					
Benci					
Antusias					
Percaya Diri					
Sensitif					
Fokus					
Malu					
Bersemangat					
Cemas					
Besungguh-sungguh					
Penuh Perhatian					
Gelisah					
Aktif					
Takut					

**SKALA C**

Keterangan alternatif jawaban:

**SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), STS (Sangat Tidak Sesuai)**

Contoh Pengerjaan:

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Secara umum kehidupan saya sesuai dengan harapan saya	✓			

**Keterangan:** Artinya anda merasa **sangat sesuai** dengan pernyataan di atas.

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Secara umum pekerjaan saya sesuai dengan dengan harapan saya				
2.	Saya merasa kehidupan saya sempurna				
3.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya				
4.	Sejauh ini, saya telah memperoleh hal yang saya inginkan di dalam kehidupan				

TERIMA KASIH☺

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# LAMPIRAN G

## Data Subjek Penelitian

## DATA SUBJEK PENELITIAN

No	Nama/Inisial	Usia	Jenis Kelamin	Lama Masa Kerja
1	Abdi Hakim	25 Tahun	Laki-Laki	1 Tahun
2	Adisti	24 Tahun	Perempuan	1 Tahun
3	Aditya Al Jamil	26 Tahun	Laki-Laki	2 Tahun
4	Afrinal	26 Tahun	Laki-Laki	2 Tahun
5	Ahmad Aldani	25 Tahun	Laki-Laki	1 Tahun
6	Ahmad Yani Simabura	43 Tahun	Laki-Laki	11 Tahun
7	Alhariman	32 Tahun	Laki-Laki	6 Tahun
8	Alif Ahmad Maulana	25 Tahun	Laki-Laki	1 Tahun
9	Amir Caniago	28 Tahun	Laki-Laki	4 Tahun
10	Andi Opsani	24 Tahun	Laki-Laki	1 Tahun
11	Anis Kelix Sandi	28 Tahun	Laki-Laki	4 Tahun
12	Ariantoni	28 Tahun	Laki-Laki	4 Tahun
13	Armand Yulianto A	32 Tahun	Laki-Laki	6 Tahun
14	Asrizal	40 Tahun	Laki-Laki	11 Tahun
15	Atika Vemalia Atri	24 Tahun	Perempuan	1 Tahun
16	Badrillidon	44 Tahun	Laki-Laki	11 Tahun
17	Cendra Erianto	36 Tahun	Laki-Laki	8 Tahun
18	Dasrizal	40 Tahun	Laki-Laki	11 Tahun
19	David Yunaidi	28 Tahun	Laki-Laki	4 Tahun
20	Dedi Dores Panjaitan	36 Tahun	Laki-Laki	8 Tahun
21	Dedi Pernali	26 Tahun	Laki-Laki	2 Tahun
22	Deni Syafrizal	28 Tahun	Laki-Laki	4 Tahun
23	Deri Afrinaldo	24 Tahun	Laki-Laki	1 Tahun
24	Devry	26 Tahun	Laki-Laki	2 Tahun
25	Dio Purnawan	33 Tahun	Laki-Laki	6 Tahun
26	Dwi Febriawan Saputra	32 Tahun	Laki-Laki	6 Tahun
27	Erjoni	44 Tahun	Laki-Laki	11 Tahun
28	Fajri Maulana	25 Tahun	Laki-Laki	1 Tahun
29	Fasmiral	28 Tahun	Laki-Laki	4 Tahun

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

30	Febrike	25 Tahun	Laki-Laki	1 Tahun
31	Firdaus	36 Tahun	Laki-Laki	9 Tahun
32	Hadi Yusuf	33 Tahun	Laki-Laki	6 Tahun
33	Irjen	36 Tahun	Laki-Laki	8 Tahun
34	Juhanda Rumansyah	33 Tahun	Laki-Laki	6 Tahun
35	Mila Dwiyanasari	24 Tahun	Perempuan	1 Tahun
36	Molina Relinsya, Se	28 Tahun	Perempuan	4 Tahun
37	Muhammad Akbar	24 Tahun	Laki-Laki	1 Tahun
38	Parmonangan Hasibuan	44 Tahun	Laki-Laki	11 Tahun
39	Rayon Toni	32 Tahun	Laki-Laki	6 Tahun
40	Rianopita Ridito	28 Tahun	Laki-Laki	4 Tahun
41	Rido Kurniawan	26 Tahun	Laki-Laki	2 Tahun
42	Roby Revola	26 Tahun	Laki-Laki	2 Tahun
43	Roni Febri	33 Tahun	Laki-Laki	6 Tahun
44	Roni Yuhendra	28 Tahun	Laki-Laki	4 Tahun
45	Slamet	32 Tahun	Laki-Laki	6 Tahun
46	Sodikin	26 Tahun	Laki-Laki	2 Tahun
47	Sri Wulan	26 Tahun	Perempuan	2 Tahun
48	Sukardi	28 Tahun	Laki-Laki	4 Tahun
49	Syahroni Bermama	36 Tahun	Laki-Laki	9 Tahun
50	Tasremel	43 Tahun	Laki-Laki	11 Tahun
51	Wawan	36 Tahun	Laki-Laki	9 Tahun
52	Wahid Aslami	28 Tahun	Laki-Laki	4 Tahun
53	Wal'ani Andra	36 Tahun	Laki-Laki	8 Tahun
54	Winrah Nantoro	25 Tahun	Laki-Laki	1 Tahun
55	Wira Dinata	33 Tahun	Laki-Laki	6 Tahun
56	Yuhendri	32 Tahun	Laki-Laki	6 Tahun
57	Yuli Usril	28 Tahun	Perempuan	4 Tahun
58	Yusrizal	40 Tahun	Laki-Laki	11 Tahun
59	Zulkifli B	40 Tahun	Laki-Laki	11 Tahun
60	Zuriani	43 Tahun	Laki-Laki	11 Tahun

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# LAMPIRAN H

## Tabulasi Data Penelitian





**TABULASI DATA RISET SKALA PANAS**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**SYARIF KASIM**

**KUNING : EFEK POSITIF**

**MERAH : EFEK NEGATIF**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Subjek	Nomor Aitem PA										Jumlah	Keterangan	Nomor Aitem NA										Jumlah	Keterangan
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	2	5	3	2	4	2	1	2	3	2	26	sangat tinggi	4	3	3	4	4	5	1	1	2	4	31	sangat tinggi
2	1	2	5	1	4	1	1	5	2	2	24	rendah	3	3	2	3	3	1	5	5	1	1	27	sedang
3	5	4	1	5	4	1	1	1	3	2	27	rendah	3	4	2	3	3	1	4	1	2	2	25	sedang
4	4	3	1	4	2	1	1	1	2	2	21	sedang	3	3	5	4	2	5	4	1	4	1	32	rendah
5	2	4	5	1	5	4	1	2	2	1	27	rendah	4	4	4	4	4	2	2	2	1	1	28	sedang
6	1	4	2	2	2	5	4	5	2	2	29	sedang	3	4	4	3	3	1	4	1	2	2	27	sedang
7	2	5	2	1	1	1	2	2	3	4	23	sedang	2	1	2	4	1	1	5	1	1	1	19	sedang
8	2	4	1	1	4	1	4	4	1	4	26	rendah	2	4	4	2	2	1	1	2	5	5	28	sangat rendah
9	4	2	5	4	3	1	1	1	3	3	27	rendah	3	5	4	4	1	1	2	2	1	1	24	sedang
10	5	3	4	4	4	1	2	5	2	4	34	sedang	1	5	2	4	1	2	5	2	5	5	32	rendah
11	1	4	5	2	1	5	1	1	4	5	29	tinggi	3	3	3	3	3	2	3	5	1	1	27	sedang
12	2	2	1	3	3	1	1	5	5	2	25	sedang	1	5	2	4	1	1	2	3	1	5	25	sedang
13	1	3	1	2	4	4	4	1	5	4	29	rendah	2	1	2	1	4	1	5	2	1	1	20	rendah
14	5	1	5	2	1	5	4	5	2	2	32	sedang	2	1	4	2	1	1	1	3	1	1	17	rendah
15	2	2	1	1	4	2	3	2	5	5	27	sedang	2	2	1	2	2	2	4	2	2	2	21	sangat rendah
16	2	1	3	1	4	1	5	1	2	2	22	sedang	2	2	4	2	2	1	1	2	1	5	22	rendah
17	4	2	5	4	2	5	4	5	2	2	35	rendah	4	3	3	3	4	2	4	2	1	4	30	rendah
18	2	5	2	1	5	1	4	1	3	4	28	tinggi	2	2	4	2	2	5	2	1	3	3	26	sedang
19	2	4	2	1	2	4	2	4	4	1	26	sedang	2	4	4	2	2	5	1	1	4	4	29	rendah



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah

[illegible]



- |    |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 22 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 54 |
|----|---|---|---|---|---|---|----|

46	2	1	3	1	4	1	5	1	2	2	22	sedang	1	1	5	2	1	6	4	2	0	1	20	rendah
47	4	2	5	4	2	1	4	5	2	2	31	rendah	4	3	3	3	4	4	2	1	4	32	rendah	
48	2	1	2	2	2	2	2	3	1	4	21	sedang	1	2	4	1	1	5	5	1	1	22	sedang	
49	4	5	2	3	2	4	5	2	1	2	30	rendah	1	1	5	4	5	1	4	1	2	26	rendah	
50	1	5	2	3	1	2	2	2	1	4	23	sedang	1	2	2	1	1	5	4	1	4	1	22	rendah
51	2	2	1	2	1	2	1	5	1	2	19	rendah	1	2	4	1	4	2	2	2	1	1	20	rendah
52	1	1	4	4	5	2	2	2	1	1	23	sangat rendah	5	2	1	1	5	1	4	1	2	2	24	rendah
53	2	4	2	1	4	4	4	5	2	5	33	rendah	2	1	5	1	4	1	4	5	1	5	29	rendah
54	1	3	2	2	4	1	1	4	2	4	24	sedang	2	3	2	5	4	5	5	2	2	4	34	sedang
55	5	2	2	4	2	2	4	2	1	5	29	rendah	3	1	5	1	2	1	5	4	2	2	26	tinggi
56	1	5	1	4	2	2	4	2	2	4	27	sedang	1	1	4	1	4	5	2	2	1	4	25	rendah
57	1	2	5	1	5	1	1	5	2	2	25	sedang	4	1	2	3	1	5	5	1	2	2	29	rendah
58	2	2	4	1	1	2	5	2	1	1	21	rendah	5	1	5	2	1	1	2	2	1	1	21	sedang
59	5	5	2	1	2	2	2	2	3	2	26	rendah	2	1	1	3	1	1	1	4	4	1	19	rendah
60	5	2	1	5	1	4	1	4	5	2	30	rendah	4	2	4	2	2	5	4	5	2	2	32	sangat rendah



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**TABULASI DATA RISET SKALA SwLS**

Subjek	Nomor Aitem				Jumlah	Keterangan
	1	2	3	4		
1	4	3	3	4	14	sangat tinggi
2	3	2	2	1	8	rendah
3	1	2	2	4	9	rendah
4	1	4	1	1	7	sangat rendah
5	2	2	4	1	9	rendah
6	2	2	2	1	7	sangat rendah
7	1	3	3	2	9	rendah
8	2	1	4	3	10	sedang
9	1	2	3	1	7	sangat rendah
10	4	2	2	2	10	sedang
11	3	4	1	4	12	tinggi
12	3	2	3	1	9	rendah
13	4	3	4	1	12	tinggi
14	3	4	1	4	12	tinggi
15	2	2	1	4	9	rendah
16	1	2	4	4	11	sedang
17	4	3	1	1	9	rendah
18	1	2	4	2	9	rendah
19	4	4	4	1	13	tinggi
20	4	2	3	1	10	sedang
21	4	2	4	2	12	tinggi
22	3	4	4	1	12	tinggi
23	3	4	3	1	11	sedang
24	4	3	3	4	14	sangat tinggi
25	4	4	2	1	11	sedang
26	1	2	2	2	7	sangat rendah
27	1	2	1	4	8	rendah
28	4	2	4	1	11	sedang



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

29	4	4	1	2	11	sedang
30	4	2	4	1	11	sedang
31	2	2	4	1	9	rendah
32	4	4	2	1	11	sedang
33	4	2	4	1	11	sedang
34	1	2	2	1	6	sangat rendah
35	4	1	4	2	11	sedang
36	2	3	3	2	10	sedang
37	4	1	4	4	13	tinggi
38	4	4	2	4	14	sangat tinggi
39	3	3	1	3	10	sedang
40	3	1	4	2	10	sedang
41	2	2	2	3	9	rendah
42	3	3	3	2	11	sedang
43	3	4	4	3	14	sangat tinggi
44	3	2	4	2	11	sedang
45	3	3	2	2	10	sedang
46	1	2	2	1	6	sangat rendah
47	2	3	1	3	9	rendah
48	1	3	2	3	9	rendah
49	3	2	1	3	9	rendah
50	2	2	4	2	10	sedang
51	2	3	3	3	11	sedang
52	2	4	2	2	10	sedang
53	3	2	3	4	12	tinggi
54	2	2	2	2	8	rendah
55	3	2	3	1	9	rendah
56	3	1	1	2	7	sangat rendah
57	2	3	2	2	9	rendah
58	2	3	4	3	12	tinggi
59	4	2	4	2	12	tinggi
60	4	3	3	3	13	tinggi

## TABULASI DATA RISET ZSCORE DAN TSCORE SWB

NO	ZPA	ZNA	ZSwLS	ZSWB	TPA	TNA	TSwLS	TSWB
1	-.23993	125.431	191.531	.42	47.60	62.54	69.15	54.21
2	-.72794	.40393	-108.257	-2.21	42.72	54.04	39.17	27.86
3	.00407	-.02126	-.58292	-.56	50.04	49.79	44.17	44.42
4	-145.994	146.691	-158.222	-4.51	35.40	64.67	34.18	4.91
5	.00407	.61653	-.58292	-1.20	50.04	56.17	44.17	38.05
6	.49207	.40393	-158.222	-1.49	54.92	54.04	34.18	35.06
7	-.97194	-129.683	-.58292	-.26	40.28	37.03	44.17	47.42
8	-.23993	.61653	-.08327	-.94	47.60	56.17	49.17	40.60
9	.00407	-.23386	-158.222	-1.34	50.04	47.66	34.18	36.56
10	171.208	146.691	-.08327	.16	67.12	64.67	49.17	51.62
11	.49207	.40393	.91602	1.00	54.92	54.04	59.16	60.04
12	-.48394	-.02126	-.58292	-1.05	45.16	49.79	44.17	39.54
13	.49207	-108.424	.91602	2.49	54.92	39.16	59.16	74.92
14	122.408	-172.202	.91602	3.86	62.24	32.78	59.16	88.62
15	.00407	-.87164	-.58292	.29	50.04	41.28	44.17	52.93
16	-121.594	-.65905	.41637	-.14	37.84	43.41	54.16	48.59
17	195.608	104.172	-.58292	.33	69.56	60.42	44.17	53.31
18	.24807	.19134	-.58292	-.53	52.48	51.91	44.17	44.74
19	-.23993	.82912	141.567	.35	47.60	58.29	64.16	53.47
20	195.608	146.691	-.08327	.41	69.56	64.67	49.17	54.06
21	.98007	-.44645	.91602	2.34	59.80	45.54	59.16	73.43
22	122.408	-129.683	.91602	3.44	62.24	37.03	59.16	84.37
23	-.97194	.40393	.41637	-.96	40.28	54.04	54.16	40.41
24	244.408	-.65905	191.531	5.02	74.44	43.41	69.15	100.18
25	-.72794	-150.943	.41637	1.20	42.72	34.91	54.16	61.98
26	-.72794	-.23386	-158.222	-2.08	42.72	47.66	34.18	29.24
27	-.72794	146.691	-108.257	-3.28	42.72	64.67	39.17	17.23
28	.49207	-.23386	.41637	1.14	54.92	47.66	54.16	61.42
29	.49207	.19134	.41637	.72	54.92	51.91	54.16	57.17

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi undang-undang

Syarif Kasir

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

30	-121.594	.61653	.41637	-1.42	37.84	56.17	54.16	35.84
31	-.48394	-.02126	-.58292	-1.05	45.16	49.79	44.17	39.54
32	-145.994	-108.424	.41637	.04	35.40	39.16	54.16	50.41
33	-.23993	-.87164	.41637	1.05	47.60	41.28	54.16	60.48
34	-145.994	-.23386	-208.186	-3.31	35.40	47.66	29.18	16.92
35	.49207	.19134	.41637	.72	54.92	51.91	54.16	57.17
36	.98007	.82912	-.08327	.07	59.80	58.29	49.17	50.68
37	-.23993	-.23386	141.567	1.41	47.60	47.66	64.16	64.10
38	-.23993	-.02126	191.531	1.70	47.60	49.79	69.15	66.97
39	.00407	-193.462	-.08327	1.86	50.04	30.65	49.17	68.55
40	171.208	274.248	-.08327	-1.11	67.12	77.42	49.17	38.86
41	.49207	.40393	-.58292	-.49	54.92	54.04	44.17	45.05
42	-.48394	-.02126	.41637	-.05	45.16	49.79	54.16	49.54
43	.49207	-.87164	191.531	3.28	54.92	41.28	69.15	82.79
44	122.408	-172.202	.41637	3.36	62.24	32.78	54.16	83.62
45	.00407	-.65905	-.08327	.58	50.04	43.41	49.17	55.80
46	-121.594	-108.424	-208.186	-2.21	37.84	39.16	29.18	27.86
47	.98007	146.691	-.58292	-1.07	59.80	64.67	44.17	39.30
48	-145.994	-.65905	-.58292	-1.38	35.40	43.41	44.17	36.16
49	.73607	.19134	-.58292	-.04	57.36	51.91	44.17	49.62
50	-.97194	-.65905	-.08327	-.40	40.28	43.41	49.17	46.04
51	-194.795	-108.424	.41637	-.45	30.52	39.16	54.16	45.53
52	-.97194	-.23386	-.08327	-.82	40.28	47.66	49.17	41.79
53	146.808	.82912	.91602	1.55	64.68	58.29	59.16	65.55
54	-.72794	189.210	-108.257	-3.70	42.72	68.92	39.17	12.97
55	.49207	.19134	-.58292	-.28	54.92	51.91	44.17	47.18
56	.00407	-.02126	-158.222	-1.56	50.04	49.79	34.18	34.43
57	-.48394	.82912	-.58292	-1.90	45.16	58.29	44.17	31.04
58	-145.994	-.87164	.91602	.33	35.40	41.28	59.16	53.28
59	-.23993	-129.683	.91602	1.97	47.60	37.03	59.16	69.73
60	.73607	146.691	141.567	.68	57.36	64.67	64.16	56.85

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## TABULASI DATA RISET SKALA OCB

Subjek	Nomor Aitem																			Jumlah	Keterangan
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		
1	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	4	2	4	2	3	2	3	4	55	tinggi
2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	51	sedang
3	3	3	2	3	2	3	4	2	4	2	2	3	4	3	1	3	2	3	2	51	sedang
4	3	3	3	3	3	4	2	3	1	3	3	4	1	3	2	4	3	2	1	51	sedang
5	2	4	2	3	1	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	49	sedang
6	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	48	sedang
7	3	3	4	3	1	2	3	2	1	2	4	4	3	3	2	3	2	2	3	50	sedang
8	3	1	2	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	2	2	1	2	4	51	sedang
9	3	2	3	1	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	42	rendah
10	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	1	3	50	sedang
11	3	3	4	3	2	3	2	3	4	2	3	4	3	3	2	3	2	2	4	55	tinggi
12	3	2	1	2	4	2	2	3	4	2	2	1	2	3	2	4	2	3	4	48	sedang
13	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	68	sangat tinggi
14	3	3	3	4	2	3	3	2	4	2	4	4	4	2	3	3	2	2	3	56	tinggi
15	2	4	2	2	3	4	3	1	4	1	3	4	4	2	3	4	3	1	4	54	tinggi
16	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	54	tinggi
17	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	53	tinggi
18	3	2	2	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	4	51	sedang
19	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	53	tinggi
20	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	54	tinggi
21	4	3	3	3	4	4	2	3	4	2	2	4	3	3	2	3	4	3	4	60	tinggi
22	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	1	4	54	tinggi
23	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	3	44	sedang
24	3	3	2	2	3	3	2	4	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	54	tinggi
25	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	55	tinggi
26	3	2	2	3	2	3	3	1	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	3	45	sedang
27	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	50	sedang
28	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	3	3	1	3	2	3	3	2	3	53	tinggi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa rentang atau menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk keperluan penelitian, pengajaran atau diskusi.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

29	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	53	tinggi
30	3	4	1	2	3	3	1	2	4	2	2	3	4	2	1	2	4	3	4	50	sedang
31	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	2	3	49	sedang
32	2	4	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	53	tinggi
33	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	56	tinggi
34	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	49	sedang
35	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	54	tinggi
36	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	4	54	tinggi
37	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	2	51	sedang
38	3	4	2	4	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	4	3	2	3	51	sedang
39	4	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	1	3	4	3	3	53	tinggi
40	3	3	3	1	3	2	4	2	3	1	3	3	1	2	2	2	1	2	3	44	sedang
41	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	4	4	51	sedang
42	2	3	2	1	2	3	3	4	3	1	2	3	2	2	3	4	4	4	2	50	sedang
43	4	3	4	3	2	3	1	2	3	3	2	2	1	2	4	3	4	4	2	52	sedang
44	4	2	3	4	2	4	2	3	1	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	58	tinggi
45	2	3	3	4	3	4	2	4	3	3	2	4	3	1	3	2	4	3	3	56	tinggi
46	3	2	1	4	2	3	3	4	3	1	3	2	2	1	4	3	2	2	3	48	sedang
47	2	2	3	4	2	3	2	2	2	4	2	4	2	3	4	3	2	1	3	50	sedang
48	4	2	1	2	2	3	2	2	4	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	49	sedang
49	1	3	2	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	47	sedang
50	4	2	3	1	4	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	49	sedang
51	3	2	3	2	2	3	2	2	4	2	2	1	3	3	4	2	1	3	4	48	sedang
52	1	3	2	3	3	1	2	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	49	sedang
53	4	3	2	3	4	2	2	4	3	2	3	3	1	3	4	1	3	3	4	54	tinggi
54	3	4	2	3	3	1	2	1	2	2	2	4	2	3	3	2	3	1	3	46	sedang
55	3	1	3	2	4	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	3	44	sedang
56	2	4	2	2	1	4	3	1	3	2	2	3	1	3	4	2	3	2	3	47	sedang
57	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3	49	sedang
58	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	1	4	3	3	4	2	3	54	tinggi
59	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	56	tinggi
60	2	3	3	2	3	4	1	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	54	tinggi

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# LAMPIRAN I

## Uji Asumsi dan Uji Hipotesis



## UJI ASUMSI

### 1. UJI NORMALITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
SWB	60	100.0%	0	0.0%	60	100.0%
OCB	60	100.0%	0	0.0%	60	100.0%

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
SWB	.082	60	.200*	.985	60	.668
OCB	.107	60	.084	.943	60	.007

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

		Statistic	Std. Error
SWB	Mean	50.0002	2.38531
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound 45.2272	
		Upper Bound 54.7732	
	5% Trimmed Mean	49.8526	
	Median	49.5800	
	Variance	341.381	
	Std. Deviation	18.47651	
	Minimum	4.91	
	Maximum	100.18	
	Range	95.27	
	Interquartile Range	21.40	
	Skewness	.230	.309
	Kurtosis	.557	.608

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

OCB	Mean		51.4500	.54743
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	50.3546	
		Upper Bound	52.5454	
	5% Trimmed Mean		51.3148	
	Median		51.0000	
	Variance		17.981	
	Std. Deviation		4.24034	
	Minimum		42.00	
	Maximum		68.00	
	Range		26.00	
	Interquartile Range		5.00	
	Skewness		.727	.309
	Kurtosis		3.012	.608

## 2. UJI LINEARITAS

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
OCB * SWB	60	100.0%	0	0.0%	60	100.0%

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * SWB	Between Groups	(Combined)	1055.350	56	18.846	10.279	.039
		Linearity	422.069	1	422.069	230.219	.001
		Deviation from Linearity	633.281	55	11.514	6.280	.077
	Within Groups		5.500	3	1.833		
	Total		1060.850	59			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
OCB * SWB	.631	.398	.997	.995

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**UJI HIPOTESIS****Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
SWB	50.0002	18.47651	60
OCB	51.4500	4.24034	60

**Correlations**

		SWB	OCB
SWB	Pearson Correlation	1	.631**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
OCB	Pearson Correlation	.631**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# LAMPIRAN J

## Guideline dan Verbatim Wawancara



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**GUIDELINE WAWANCARA I**

1. Apakah para karyawan sering berkumpul dan membicarakan masalah pekerjaan?
2. Mampukah karyawan menerima perubahan yang terjadi didalam organisasi/kantor ini?
3. Ketika ada kegiatan apakah semua karyawan menghadiri kegiatan tersebut?
4. Apakah karyawan bersedia lembur dalam menyelesaikan pekerjaannya dikantor?
5. Ketika ada pekerjaan yang harus diselesaikan dan karyawan yang bertugas tidak hadir digantikan oleh rekan kerja/karyawan yang lain?
6. Ketika mendapatkan tugas dari atasan apakah karyawan mengerjakan secara bersama dengan rekan kerja yang lain?
7. Jika ada kebijakan baru yang ditetapkan oleh atasan mampu untuk diterima oleh setiap karyawan dikantor?
8. Apakah karyawan selalu menciptakan ide baru untuk kemajuan organisasi/kantor?

**GUIDE WAWANCARA II**

Bagaimana dengan kebahagiaan karyawan dikantor?





## IDENTITAS DIRI NARASUMBER

Nama : AAJ  
 Umur : 26 Tahun  
 Jenis Kelamin : Laki-Laki  
 Jabatan : HRD (Personalia)

## VERBATIM

NLA : Assalamu'alaikum Pak.

AAJ : Iya Wa'alaikumsalam.

NLA : Langsung kita mulai saja wawancaranya ya Pak. Apakah karyawan disini sudah memenuhi standar kerja Pak? Seperti kedisiplinan mereka.

AAJ : Kedisiplinan, kedisiplinan itu ee kalau jujur saya bilang kurang e dalam arti ya kita kan disinikan punya aturan masuk itu jam 8 atau paling lambat jam 8.10 lewat dari itu artinya kena SP1, misalnya ee mereka ada halangan di jalan bannya bocor atau anaknya sakitkan sebenarnya tinggal dikomunikasikan aja ke HRD kan begitu, cuman yaitu tadi kan mereka engga, mungkin mereka mikirnya ya urusan yang kayak-kayak gitu tu ga usah dipersulitlah yang penting masuk, jadi ya saya lihat-lihat aja kan siapa yang sering terlambat dan siapa yang sering-sering cabut waktu jam kerja atau sering pulang duluan ya siap-siap saya kasih aja surat peringatan pertamanya. Ada lagi?

NLA : Ada Pak, kalau sedang melaksanakan rapat dengan atasan. Karyawan disini apakah mampu mengeluarkan ide-ide baru untuk kemajuan perusahaan ini Pak?

AAJ : Sedikit cuman.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang  
 Site Iain UIN Suska Riau  
 University of Sultan Syarif Kasim

NLA : Ee dalam rapat itu mereka lebih aktif atau lebih pasif Pak?

AAJ : Lebih Pasif. Karna secara ee apa namanya ee secara garis besar, dalam rapat itu dia hanya membahas tentang performa. Tapi kalau dulu ada bertukar ide, setiap rapat gitu. Cuma karna sekarang managernya sudah tidak disini lagi dan karyawan pun yang lebih senior tidak aktif dalam berpartisipasi, akhirnya ide-ide itu tidak muncul lagi karna ada beberapa pimpinan itu yang sifatnya demokratis, dia menerima dan mengumpulkan semua pendapat-pendapat dari karyawannya untuk didiskusikan agar perusahaannya maju, tapi y aitu karna pemimpinnya disini tidak ada lagi jadi mereka semua lebih pasif dan tidak peduli gitu.

NLA : Ooh iyaya, ee terakhir Pak, bagaimana kelihatannya kebahagiaan atau kesejahteraan karyawan disini Pak?

AAJ : Em ya kalau saya pribadi ya senang-senang aja ya, tapi kalau untuk karyawan disini mungkin mereka ada yang merasa tidak senang tapi karna harus bekerja jadi mau ga mau harus tetap bertahan gitu. Kalau yang saya lihat mereka ya gitu ada yang mereka senang dan nyaman bekerja disini ada yang merasa harus di paksakan mungkin ya karna mereka punya tanggungan seperti keluarga istri dan anak-anaknya gitu.

NLA : Baiklah, pada kesempatan untuk wawancaranya cukup sampai disini dulu Pak. Terimakasih atas waktunya Pak.

AAJ : Iya iya sama-sama ya.

NLA : Assalamu'alaikum Pak.

AAJ : Wa'alaikumsalam.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU

## ANALISIS TEMA

Baris	Transkrip Wawancara	Ide Utama	Tema
1 5 10 15 20 25 30 35	<p>NLA : Assalamu'alaikum Pak. AAJ : Iya Wa'alaikumsalam. NLA : Langsung kita mulai saja wawancaranya ya Pak. Apakah karyawan disini sudah memenuhi standar kerja Pak? Seperti kedisiplinan mereka. AAJ : Kedisiplinan, kedisiplinan itu ee kalau jujur saya bilang kurang e dalam arti ya kita kan disinikan punya aturan masuk itu jam 8 atau paling lambat jam 8.10 lewat dari itu artinya kena SP1, misalnya ee mereka ada halangan dijalan bannya bocor atau anaknya sakitkan sebenarnya tinggal dikomunikasikan aja ke HRD kan begitu, cuman yaitu tadi kan mereka engga, mungkin mereka mikirnya ya urusan yang kayak-kayak gitu tu ga usah dipersulitlah yang penting masuk, jadi ya saya lihat-lihat aja kan siapa yang sering terlambat dan siapa yang sering-sering cabut waktu jam kerja atau sering pulang duluan ya siap-siap saya kasih aja surat peringatan pertamanya. Ada lagi? NLA : Ada Pak, kalau sedang melaksanakan rapat dengan atasan. Karyawan disini apakah mampu mengeluarkan ide-ide baru untuk kemajuan perusahaan ini Pak?</p>	<p>Kurangnya kedisiplinan karyawan terhadap jam kerja (W.AAJ:9-33)</p>	<p>Kedisiplinan karyawan</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

AAJ : Sedikit cuman.

NLA : Ee dalam rapat itu mereka lebih aktif atau lebih pasif Pak?

AAJ : Lebih Pasif. Karna secara ee apa namanya ee secara garis besar, dalam rapat itu dia hanya membahas tentang performa. Tapi kalau dulu ada bertukar ide, setiap rapat gitu. Cuman karna sekarang managernya sudah tidak disini lagi dan karyawan pun yang lebih senior tidak aktif dalam berpartisipasi, akhirnya ide-ide itu tidak muncul lagi karna ada beberapa pimpinan itu yang sifatnya demokratis, dia menerima dan mengumpulkan semua pendapat-pendapat dari karyawannya untuk didiskusikan agar perusahaannya maju, tapi y aitu karna pemimpinnya disini tidak ada lagi jadi mereka semua lebih pasif dan tidak peduli gitu. NLA : Ooh iyaya, ee terakhir Pak, bagaimana kelihatannya kebahagiaan atau kesejahteraan karyawan disini Pak?

AAJ : Em ya kalau saya pribadi ya senang-senang aja ya, tapi kalau untuk karyawan disini mungkin mereka ada yang merasa tidak senang tapi karna harus bekerja jadi mau ga mau harus tetap bertahan gitu. Kalau yang saya lihat mereka ya gitu ada yang mereka senang dan

Karyawan kurang mampu dalam memberikan ide-ide. (W.AAJ:40)

Karyawan lebih bersifat pasif dalam melaksanakan rapat. (W.AAJ:47-68)

Ada karyawan yang senang dan ada pula karyawan yang tetap bertahan demi kebutuhan hidup. (W.AAJ:73-87)

Partisipasi karyawan untuk kemajuan perusahaan.

Partisipasi karyawan untuk kemajuan perusahaan.

Kebahagiaan atau kesejahteraan karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>nyaman bekerja disini ada yang merasa harus di paksakan mungkin ya karna mereka punya tanggungan seperti keluarga istri dan anak-anaknya gitu.</p> <p>NLA : Baiklah, pada kesempatan untuk wawancaranya cukup sampai disini dulu Pak. Terimakasih atas waktunya Pak.</p> <p>AAJ : Iya iya sama-sama ya.</p> <p>NLA : Assalamu'alaikum Pak.</p> <p>AJJ : Wa'alaikumsalam.</p>	
---	--



## IDENTITAS DIRI NARASUMBER

Nama : RY  
 Umur : 28 Tahun  
 Jenis Kelamin : Laki-Laki  
 Jabatan : Kabag Produksi

## VERBATIM

NLA : Hallo.

RY : Iya hallo.

NLA : Kalau ada kebijakan baru dari atasan abang mampu untuk menerimanya?

RY : Kebijakan apa dulu, tapi kan pada dasarnya kita kan sebagai bawahan harus nurut juga sama atasan.

NLA : Ooh e terus kalau lagi *meeting* atau *breafing* disini lebih sering aktif atau lebih pasif bang?

RY : Pasif sih, tapi kalau udah ada masalah yang akan membesar paling ada sedikit masukan-masukan gitu aja.

NLA : E abang sering ga ngumpul sama teman-teman dan membicarakan masalah pekerjaan?

RY : Kalau saya istirahat lebih cenderung ga membicarakan masalah pekerjaan, ee ya udah terlalu pusing, jadi pekerjaan dikesampingkan dululah.

NLA : Terus kalau ada *event* mau ga ikut berpartisipasi meramaikan acaranya?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RY : Ya lihat dululah acaranya apa e kalau menarik ya ikut tapi kalau engga ya mending saya istirahat dirumah kan.

NLA : Kalau untuk lembur abang mau?

RY : Kalau saya jarang lembur, bukan karna ga mau tapi saya maksimalkan pekerjaan kan delapan jam kerja disini saya maksimalkan waktu delapan jam itu untuk menyelesaikan pekerjaan seluruhnya apa yang bisa diselesaikan atau kalau masih bisa dikerjakan besok disambung lagi gitu, tapi pada dasarnya kan saya ga suka mengulur-ulur tentang pekerjaan, ya namanya juga hidupan kita perlu keluarga perlu sahabat perlu e perlu kuburan juga kalau tentang pekerjaan terus itu ya kan ga sehat juga kita.

NLA : Iya bang e kalau ada pekerjaan yang harus diselesaikan tetapi teman abang sedang tidak hadir, abang mau ga menggantikannya?

RY : Kalau saya bukannya ga mau sih tapi lebih kepada kita kan punya tugasnya masing-masing, jadi harus tanggung jawablah dengan pekerjaannya tu, kalau ga hadir sementara ada pekerjaan yang harus diselesaikan kan bisa dibawa pulang diselesaikan terus dikirim ke email kantor.

NLA : Ooh e abang bahagia kerja disini?

RY : Ya lumayan sih.

NLA : Terus disini masih ada yang suka telat ga bang dari waktu yang udah ditentukan kerja jam berapa atau jam istirahat yang suka lebih lama dari waktu yang udah ditentukan?

RY : Masih. Lumayan banyak sih yang melebihi-lebihkan waktu untuk keluar gitu.

NLA : Ooh iya, baiklah bang. Terima kasih atas waktunya bang.

RY : Sama-sama

## ANALISIS TEMA

Baris	Transkrip Wawancara	Ide Utama	Tema
1	NLA : Hallo.		
5	RY : Iya halo. NLA : Kalau ada kebijakan baru dari atasan abang mampu untuk menerimanya?	Sebagai bawahan nurut dengan aturan atasan. (W.RY:6-9)	Kebijakan baru.
10	RY : Kebijakan apa dulu, tapi kan pada dasarnya kita kan sebagai bawahan harus nurut juga sama atasan.		
15	NLA : Ooh e terus kalau lagi <i>meeting</i> atau <i>breafing</i> disini lebih sering aktif atau lebih pasif bang?	Karyawan lebih pasif. (W.RY:14-17)	Partisipasi untuk kemajuan perusahaan.
20	RY : Pasif sih, tapi kalau udah ada masalah yang akan membesar paling ada sedikit masukan-masukan gitu aja.		
25	NLA : E abang sering ga ngumpul sama teman-teman dan membicarakan masalah pekerjaan?		
30	RY : Kalau saya istirahat lebih cenderung ga membicarakan masalah pekerjaan, ee ya udah terlalu pusing, jadi pekerjaan dikesampingkan dululah.		
35	NLA : Terus kalau ada <i>event</i> mau ga ikut berpartisipasi meramaikan acaranya?	Tergantung <i>event</i> apa yang diadakan. (W.RY:30-34)	Partisipasi dalam <i>event</i> .
	RY : Ya lihat dululah acaranya apa e kalau menarik ya ikut tapi kalau engga ya mending saya istirahat dirumah kan.		
	NLA : Kalau untuk lembur abang mau?	Lebih memilih mengerjakan pekerjaan diesok	Lembur.
	RY : Kalau saya jarang lembur, bukan karna ga mau tapi saya maksimalkan		

# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

pekerjaan kan delapan jam kerja disini saya maksimalkan waktu delapan jam itu untuk menyelesaikan pekerjaan seluruhnya apa yang bisa diselesaikan atau kalau masih bisa dikerjakan besok disambung lagi gitu, tapi pada dasarnya kan saya ga suka mengulur-ulur tentang pekerjaan, ya namanya juga hidupkan kita perlu keluarga perlu sahabat perlu e perlu kuburan juga kalau tentang pekerjaan terus itu ya kan ga sehat juga kita.

NLA : Iya bang e kalau ada pekerjaan yang harus diselesaikan tetapi teman abang sedang tidak hadir, abang mau ga menggantikannya?

RY : Kalau saya bukannya ga mau sih tapi lebih kepada kita kan punya tugasnya masing-masing, jadi harus tanggung jawablah dengan pekerjaannya tu, kalau ga hadir sementara ada pekerjaan yang harus diselesaikan kan bisa dibawa pulang diselesaikan terus dikirim ke email kantor.

NLA : Ooh e abang bahagia kerja disini?

RY : Ya lumayan sih.

NLA : Terus disini masih ada yang suka telat ga bang dari waktu yang udah ditentuin kerja jam berapa atau jam istirahat

hari dari pada lembur.  
(W.RY:37-55)

Setiap karyawan mempunyai pekerjaan masing-masing dan harus dipertanggung jawabkan.  
(W.RY:61-70)

Lumayan merasakan bahagia.  
(W.RY:73)

Masih ada

Sukarela membantu.

Kebahagiaan.

Kedisiplinan



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang suka lebih lama dari waktu yang udah ditentukan? RY : Masih. Lumayan banyak sih yang melebihi-lebihkan waktu untuk keluar gitu. NLA : Ooh iya, baiklah bang. Terima kasih atas waktunya bang. RY : Sama-sama.	karyawan yang tidak disiplin. (W.RY:83-85)	karyawan.
---	---	-----------



## IDENTITAS DIRI NARASUMBER

Nama : A  
 Umur : 24 Tahun  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Jabatan : Adm Logistik

## VERBATIM

NLA : Assalamu'alaikum kak.

A : Wa'alaikumsalam dek.

NLA : Kakak sering ga ngumpul sama teman-teman ngomongin masalah pekerjaan?

A : Kalau istirahat siang biasanya kita makan bareng, ya kadang ngobrolin pekerjaan atau apa kalau ga ya lucu-lucuan aja bareng-bareng buat ngilangin suntuk aja gitu.

NLA : Terus kalau ada kebijakan baru dari atasan kakak mampu menerimanya?

A : Tergantung kebijakannya, memberatkan atau gimana. Biasanya sih kami nerima-nerima aja, ya ngikutin aja gitu.

NLA : Ooh iya e kalau lagi ada *event* rata-rata pada mau ikut ga kak disini?

A : Kalau kita sih mau-mau aja ikut.

NLA : Kalau untuk lembur gimana apa kakak bersedia?

A : Bersedia aja sih, ee tapi ya lebih milih dilanjutkan besoknya aja daripada harus lama-lama dikantor.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NLA : Terus kalau ada pekerjaan yang harus diselesaikan tetapi teman kakak sedang tidak hadir, apa kakak bersedia menggantikan?

A : Mau aja, ya asalkan pekerjaan saya udah selesai dulu. Baru deh bantuin pekerjaan temen lain.

NLA : Ooh gitu e misalnya lagi *breafing* biasanya disini lebih aktif atau lebih pasif kak?

A : Pasif sih dek, ya kalau ada rapat cuma didengarin aja terus yaudah tinggal dijalenin gitu aja.

NLA : Iya kak e terus kakak bahagia ga kerja disini?

A : Bahagia.

NLA : Terus kalau masalah waktu kan udah ditentukan, masih ada ga sih yang datang terlambat atau waktu istirahat siang suka molorkan waktu dari yang udah ditentukan?

A : Masih ada juga sih beberapa yang kayak gitu.

NLA : Baiklah kak, kalau gitu makasih ya kak atas waktunya.

A : Iya sama-sama dek.

NLA : Assalamu'alaikum kak.

A : Iya wa'alaikumsalam dek.

UIN SUSKA RIAU



## ANALISIS TEMA

Baris	Transkrip Wawancara	Ide Utama	Tema
1	NLA : Assalamu'alaikum kak.		
5	A : Wa'alaikumsalam dek. NLA : Kakak sering ga ngumpul sama teman-teman ngomongin masalah pekerjaan?		
10	A : Kalau istirahat siang biasanya kita makan bareng, ya kadang ngobrolin pekerjaan atau apa kalau ga ya lucu-lucuan aja bareng-bareng buat ngilangin suntuk aja gitu.		
15	NLA : Terus kalau ada kebijakan baru dari atasan kakak mampu menerimanya?		
20	A : Tergantung kebijakannya, memberatkan atau gimana. Biasanya sih kami nerima-nerima aja, ya ngikutin aja gitu.	Menerima dan mengikuti aturan. (W.A:16-20)	Kebijakan baru.
25	NLA : Ooh iya e kalau lagi ada <i>event</i> rata-rata pada mau ikut ga kak disini?		
30	A : Kalau kita sih mau-mau aja ikut.	Mengikuti kegiatan kantor. (W.A:24-25)	Partisipasi dalam <i>event</i> .
35	NLA : Kalau untuk lembur gimana apa kakak bersedia?		
40	A : Bersedia aja sih, ee tapi ya lebih milih dilanjutkan besoknya aja daripada harus lama-lama dikantor.	Bersedia untuk lembur. (W.A29-32)	Lembur.
45	NLA : Terus kalau ada pekerjaan yang harus diselesaikan tetapi teman kakak sedang tidak hadir, apa kakak bersedia menggantikan?		
50	A : Mau aja, ya asalkan pekerjaan saya udah selesai	Mau membantu asalkan pekerjaan	Sukarela membantu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

dulu. Baru deh bantuin pekerjaan temen lain.

NLA : Ooh gitu e misalnya lagi *breafing* biasanya disini lebih aktif atau lebih pasif kak?

A : Pasif sih dek, ya kalau ada rapat cuma didengarin aja terus yaudah tinggal dijalanin gitu aja.

NLA : Iya kak e terus kakak bahagia ga kerja disini?

A : Bahagia.

NLA : Terus kalau masalah waktu kan udah ditentukan, masih ada ga sih yang datang terlambat atau waktu istirahat siang suka molorkan waktu dari yang udah ditentukan?

A : Masih ada juga sih beberapa yang kayak gitu.

NLA : Baiklah kak, kalau gitu makasih ya kak atas waktunya.

A : Iya sama-sama dek.

NLA : Assalamu'alaikum kak.

A : Iya wa'alaikumsalam dek.

sendiri telah selesai. (W.A:38-41)

Pasif, menjalani apa yang sudah diperintahkan. (W.A:46-49)

Bahagia. (W.A:52)

Beberapa masih kurang disiplin. (W.A:60-61)

Partisipasi untuk kemajuan perusahaan.

Kebahagiaan.

Kedisiplinan karyawan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# LAMPIRAN K

## Surat-Surat Penelitian





**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**كلية علم النفس**  
**FACULTY OF PSYCHOLOGY**

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004  
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: [fpsi@uin-suska.ac.id](mailto:fpsi@uin-suska.ac.id)

Nomor : Un.04/F.VI/PP.00.9/2504/2019 Pekanbaru, 1 Oktober 2019  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Mohon Izin Prariset

Kepada  
Yth. Pimpinan PT. Mitra Beton Mandiri  
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.  
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada Saudara bahwa:

Nama : Najla Lathifah Aryanur  
NIM : 11561202733  
Jurusan : Psikologi  
Semester : IX (sembilan)

ditugaskan untuk melakukan prariset di tempat Saudara guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya, yaitu:

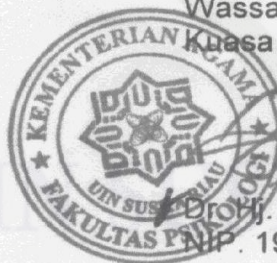
*"Hubungan antara Subjective Well-Being dengan Organizational  
Citizenship Behavior pada Karyawan."*

untuk itu kami mohon Saudara berkenan memberi izin prariset yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsinya.

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalam.

Kuasa Dekan,



Drs. H. Zulhidah, M.Pd

NIP. 19660423 199403 2 001

Surat Kuasa  
No. Un.04/F.VI/KP.07.6/2483/2019

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**PT. MITRA BETON MANDIRI**

*Best Quality for Smart People*

+62 761 588472 : Phone

+62 761 588471 : Fax

mbm@ptmitrabetonmandiri.com : Email

www.ptmitrabetonmandiri.com : Web



Pekanbaru, 05 Maret 2020

No : 006/SMK/UMUM/III/2020

Hal : Izin Pra Riset

Kepada Yth

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Di

Pekanbaru

Menanggapi surat permohonan Izin Pra Riset No: **Un.04/F.VI/PP.00.9/2504/2019**, maka kami mengizinkan kepada:

Nama : Najla Lathifah Aryanur

NIM : 11561202733

Jurusan : Psikologi

Judul Penelitian : Hubungan Antara Subjective Well-Being dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan.

Melaksanakan penelitian di perusahaan kami dalam rangka menyelesaikan tugas akhir. Kami minta kepada yang bersangkutan agar melaksanakan penelitian dengan penuh tanggung jawab.

Demikian surat balasan dari Kami. Atas perhatian dan kerjasamanya Kami ucapkan Terima Kasih.

PT Mitra Beton Mandiri

**Aditya Al Jamil, S.IP**

Personalia & Umum





KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
كلية علم النفس  
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004  
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: [fpsi@uin-suska.ac.id](mailto:fpsi@uin-suska.ac.id)

Nomor : Un.04/F.VI/PP.00.9/3170 /2019  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Mohon Izin Try Out Penelitian

Pekanbaru, 9 Desember 2019

Kepada  
Yth. Group Leader PT. Batam Aero Technic  
(Line Maintenance)  
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.  
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama : NAJLA LATHIFAH ARYANUR  
NIM : 11561202733  
Jurusan : Psikologi  
Semester : IX (sembilan)

ditugaskan untuk melakukan try out penelitian di tempat bapak/ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya, yaitu:

*"Hubungan antara Subjective Well-Being dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan."*

Untuk itu kami mohon bapak/ibu berkenan memberi izin try out yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsinya.

Atas perkenan dan kerjasama bapak/ibu, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalam.

Dekan,



Prof. Dr. Hairunas, M.Ag  
NIP. 19720828 200604 1 002





Hal : Balasan

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru

Dengan Hormat,

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Yose Adinata  
 NIK : 53138842  
 Jabatan : Supervisor Line Maintenance

Menerangkan bahwa,

Nama : Najla Lathifah Aryanur  
 NIM : 11561202733  
 Jurusan : Psikologi  
 Judul Skripsi : *Hubungan Antara Subjective Well-Being Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan*

Bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan *try out* penelitian di PT. Batam Aero Technic (Line Maintenance).

Demikian surat ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, Desember 2019

Supervisor Line Maintenance

Yose Adinata

NIK : 53138842



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritikan atau tinjauan suatu masa  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Halicipta mikij UIN Suska Riau  
 UIN Islamic University of Sultan Syarif Kasim



KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS PSIKOLOGI

كلية علم النفس  
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004  
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: [fpsi@uin-suska.ac.id](mailto:fpsi@uin-suska.ac.id)

Nomor  
Sifat  
Lampiran  
Hal

: Un.04/F.VI/PP.00.9/2019 /2019

Pekanbaru, 27 November 2019

: Biasa

: -

: Mohon Izin Riset

Kepada

Yth. Pimpinan PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru  
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama : NAJLA LATHIFAH ARYANUR  
NIM : 11561202733  
Jurusan : Psikologi  
Semester : IX (sembilan)

ditugaskan untuk melakukan riset di tempat bapak/ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya, yaitu:

*"Hubungan antara Subjective Well-Being dengan Organizational  
Citizenship Behavior pada Karyawan."*

Untuk itu kami mohon bapak/ibu berkenan memberi izin riset yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsinya.

Atas perkenan dan kerjasama bapak/ibu, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalam.

Dekan,



Prof. Dr. Hairunas, M.Ag

NIP. 19720828 200604 1 002





**PT. MITRA BETON MANDIRI**  
*Best Quality for Smart People*

+62 761 588472 : Phone

+62 761 588471 : Fax

mbm@ptmitrabetonmandiri.com : Email

www.ptmitrabetonmandiri.com : Web



Pekanbaru, 05 Maret 2020

No 008/SMK/UMUM/III/2020

Hal Izin Riset

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Di  
Pekanbaru

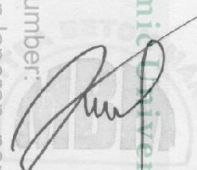
Menanggapi surat permohonan Izin Riset No: **Un.04/F.VI/PP.00.9/3069/2019**, maka kami mengizinkan kepada:

Nama : Najla Lathifah Aryanur  
NIM : 11561202733  
Jurusan : Psikologi  
Judul Penelitian : Hubungan Antara Subjective Well-Being dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan.

Melaksanakan penelitian di perusahaan kami dalam rangka menyelesaikan tugas akhir. Kami minta kepada yang bersangkutan agar melaksanakan penelitian dengan penuh tanggung jawab.

Demikian surat balasan dari Kami. Atas perhatian dan kerjasamanya Kami ucapkan Terima Kasih.

PT. Mitra Beton Mandiri

  
**Aditya Al Jamil, S.IP**  
Personalia & Umum

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip, sebagian atau seluruhnya, atau membuat karya tulis tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumber.  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

UIN SUSKA RIAU